

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

Э. Ф. Зеер
А. М. Павлова

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Практикум

Допущено Учебно-методическим объединением по профессионально-педагогическому образованию в качестве учебного пособия для слушателей институтов и факультетов повышения квалификации, преподавателей, аспирантов и других профессионально-педагогических работников

Екатеринбург
РГПТУ
2012

УДК 159.98(076.5)

ББК Ю941.19я73-5

3-47

Зеер, Э. Ф.

3-47 Психологические основы профессионального консультирования: практикум / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 162 с.

ISBN 978-5-8050-0464-4

Представлены психотехнологии и методы, которые могут быть использованы в процессе оказания помощи людям, испытывающим затруднения на разных стадиях профессионального становления.

Практикум адресован студентам, обучающимся по психологическим направлениям и специальностям, слушателям курсов повышения квалификации, профконсультантам, работникам служб развития персонала.

УДК 159.98(076.5)

ББК Ю941.19я73-5

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор С. А. Минюрова (ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»); кандидат психологических наук, доцент О. В. Кружкова (ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

ISBN 978-5-8050-0464-4

© ФГАОУ ВПО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет», 2012

© Зеер Э. Ф., Павлова А. М., 2012

Содержание

Введение	5
Раздел I. Психологические проблемы профессионального консультирования	6
Семинар «Профессиональное консультирование как научно-прикладная дисциплина психологического профессионализма»	6
Практическое занятие «Профессионально обусловленные проблемные ситуации в профессиональном консультировании»	10
Семинар «Основные направления профессионального консультирования»	15
Практическое занятие «Технология проведения профконсультационной беседы»	20
Раздел II. Основы профессиологии	26
Семинар «Факторы и закономерности психического развития человека»	26
Практическое занятие «Обзорная характеристика мира профессий»	31
Практическое занятие «Психологическая характеристика профессий»	37
Практическое занятие «Деятельность профконсультанта»	43
Раздел III. Психологическое консультирование на стадии оптации	50
Практическое занятие «Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности»	50
Практическое занятие «Изучение противоречий в представлениях оптанта о будущем»	56
Практическое занятие «Схема альтернативного выбора профессии»	63
Раздел IV. Психологическое сопровождение на стадии профессиональной подготовки	70
Практическое занятие «Изучение профессиональной готовности обучаемых»	70
Практическое занятие «Изучение карьерных ориентаций личности»	78
Семинар «Проектирование профессионального плана»	88
Раздел V. Психологическое консультирование на этапе трудоустройства и адаптации молодых специалистов	91
Практическое занятие «Начало карьеры: составление персонального резюме»	91

Практическое занятие «Оценка уровня развития адаптационных способностей личности».....	97
Практическое занятие «Изучение перспектив и личностных смыслов профессиональной деятельности».....	110
Раздел VI. Профконсультирование на стадии профессионализации.....	115
Практическое занятие «Оценка оптимизма в возрасте стабилизации жизнедеятельности»	115
Практическое занятие «Оценка уровня рефлексивности саморазвивающейся личности».....	121
Практическое занятие «Переосмысление ценностей специалиста в условиях кризисной ситуации».....	126
Раздел VII. Профконсультирование на стадии акме профессионализма	132
Практическое занятие «Оценка уровня самоактуализации личности»	132
Практическое занятие «Определение психологического возраста и коэффициента взрослости»	148
Практическое занятие «Экспертная оценка социально-профессиональных компетенций психолога-профконсультанта»	153
Заключение.....	159
Библиографический список.....	160

Введение

Теоретической основой курса «Психология профессионального консультирования» является концепция профессионального становления личности, разработанная Э. Ф. Зеером, исследования отечественных психологов К. С. Абульхановой-Славской, А. Г. Асмолова, А. А. Деркача, Е. А. Климова, Н. Н. Нечаева, Н. С. Пряжникова, С. Н. Чистяковой, Л. Б. Шнейдер.

Содержание практикума структурировано в соответствии с логикой процесса профессионального становления личности, в котором выделяются стадии оптации, профессионального обучения, профессиональной адаптации, профессионализации и акмепрофессионализма.

Целью практикума является развитие у студентов и слушателей курсов повышения квалификации компетентности в области психологического сопровождения субъектов на разных стадиях профессионального становления. Выполнение практических заданий будет способствовать развитию личности обучаемых, активизации их профессионального самоопределения и нахождению ими своего места в мире профессий.

Содержание каждого практического занятия включает краткое изложение основных теоретических положений, описание методики проведения занятия, список рекомендуемой литературы для углубленного изучения темы, а также вопросы для самоконтроля. Методика проведения большинства занятий апробирована авторами в процессе преподавания.

Раздел I. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

СЕМИНАР

«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК НАУЧНО-ПРИКЛАДНАЯ ДИСЦИПЛИНА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ»

Цель – определить проблемное поле психологии профессионального консультирования на основе сравнительного анализа научно-прикладных дисциплин психологического профессионального консультирования.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Установить содержание психологии профессионального консультирования.

Знать предмет изучения и область практической деятельности психологии профессионального консультирования.

2. Сформировать умение сравнительного анализа научно-прикладных дисциплин психологического профессионального консультирования.

Уметь сопоставлять содержание предмета психологии, профориентологии и профессионального консультирования.

3. Развить представление о закономерностях и механизмах взаимодействия человека с миром профессий.

Владеть способностью к установлению психологического содержания различных аспектов профессионального развития.

Введение в проблему

В настоящее время в отечественном психологическом профессиональном консультировании (психологии профессий) оформились несколько тесно взаимосвязанных научно-учебных прикладных дисциплин, объектом изучения которых является профессиональное развитие человека. К ним относятся профориентология, профориентация и профессиональное консультирование. Единство этих дисциплин обусловлено общим объектом. Различия между ними лежат в плоскости предмета изучения – закономерностей взаимодействия человека с профессией.

Предметом *профессиологии* является психологическая характеристика профессиональной деятельности человека: классификация профессий, профессиография, проектирование стандартов профессий и др.

Предметом *профориентологии* выступает профессиональное становление человека, периодизация и индивидуальные маршруты профессионального развития, кризисы, деструктивные изменения, стратегии и тактики профессионального развития.

Предметом *профориентации* является профессиональное самоопределение человека: формирование профессиональных намерений, выбор профессии, согласование профессионально-психологических возможностей с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также нахождение личностного смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации.

Предметом *профконсультирования* является психологическая помощь человеку, испытывающему трудности во взаимодействии с профессией и в межличностных отношениях в профессиональных группах и коллективах.

Важное место в профконсультировании занимает психологическая коррекция, направленная на устранение нарушений в профессиональном развитии и поведении индивида. В контекст профконсультирования входит также профессиональная реабилитация – восстановление и амплификация (обогащение) темпа и уровня профессионального развития, профессионально важных качеств и позитивных форм поведения.

Основополагающей психологической отраслью этих четырех прикладных научных дисциплин является психологическое профессиоведение, или психология профессий. Ее предметом выступают факты, закономерности и механизмы взаимодействия человека с миром профессий. Таким образом, профессиология, профориентология, профориентация и профконсультирование являются ветвями психологии профессий.

Тематическим ядром, смыслообразующим фактором рассмотренных дисциплин является *профессия*, объектом исследования – взаимодействие человека с профессией, предметы этих дисциплин различаются, что и становится основанием их дифференциации.

Последовательность учебно-познавательных действий

На основе ознакомления с научными и практическими особенностями прикладных дисциплин психологического профессиоведения и их обсуждения на занятии студенты самостоятельно заполняют табл. 1. Результаты самостоятельной работы обсуждаются на семинаре.

Таблица 1

Сравнительный анализ научно-прикладных дисциплин психологического профессиоведения

Отрасль психологии профессий	Предмет изучения (исследования)	Область практической деятельности
Профессиология		
Профориентология		
Профориентация		
Профконсультирование		

Темы рефератов и докладов

1. Актуальные проблемы психологии профконсультирования оп-тантов.
2. Проблемы профконсультирования работников предпенсионно-го возраста.
3. Особенности психологического профконсультирования неза-нятого населения.
4. Проблемы профконсультирования в зарубежной психологии.
5. Вклад отечественных психологов в становление психологии профконсультирования.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Что изучает профессиональное консультирование как научно-прикладная дисциплина?
2. Какие дисциплины изучают профессиональное развитие чело-века?
3. Сформулируйте основные направления работы психолога-проф-консультанта.

Список рекомендуемой литературы

Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. 2-е изд., доп. и перераб. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.

Изотова Е. И. Психологическая служба в образовательном учреждении: учебное пособие / Е. И. Изотова. Москва: Академия, 2007. 288 с.

Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования / Ф. С. Исмагилова; науч. ред. Э. Ф. Зеер. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2003. 253 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.

Мальцева Т. В. Профессиональное психологическое консультирование / Т. В. Мальцева, И. Е. Реуцкая. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 143 с.

Пряжникова Е. Ю. Профорientация / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2007. 496 с.

Шнейдер Л. Б. Основы консультативной психологии / Л. Б. Шнейдер. Москва; Воронеж: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2005. 352 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ СИТУАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ»

Цель – познакомиться с основными видами профессионально обусловленных проблемных ситуаций, определить содержание проблемных ситуаций в учебно-профессиональной деятельности.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Рассмотреть профессионально обусловленные проблемные ситуации.

Знать основные виды профессионально обусловленных проблемных ситуаций.

2. Сформировать умения выявлять и учитывать объективные и субъективные факторы возникновения проблемных ситуаций.

Уметь учитывать различные варианты взаимодействия человека с проблемной ситуацией.

3. Развить способность идентификации и содержательного анализа противоречивых тенденций профессионального развития человека.

Владеть критериальными признаками идентификации профессионально обусловленной проблемной ситуации.

Введение в проблему

Профконсультирование предполагает оказание психологической помощи субъекту труда в разрешении профессионально обусловленных *проблемных ситуаций*, которые осознаются либо не осознаются человеком как затруднение, вопрос, задача, противоречие, барьер.

Структурные компоненты проблемной ситуации:

- психологический паспорт клиента;
- характеристика профессии;
- стадия профессионального становления;
- личностная оценка значимости ситуации;
- процесс взаимодействия индивида с ситуацией;
- формы проявления отклоняющегося поведения;
- прогнозируемый выход из проблемной ситуации.

Не всякая профессионально обусловленная ситуация является проблемной. Профессионально успешный человек, удовлетворенный своим трудом, должностью, перспективами карьеры, положительно переживает профессиональные ситуации и не нуждается в психологической помощи.

Профессионально обусловленная проблемная ситуация может быть инициирована внешними, объективными условиями, событийными (жизненными) обстоятельствами или внутриличностными конфликтами. Выделяют следующие *виды профессионально обусловленных проблемных ситуаций*:

1. **Объективные.** Могут быть вызваны противоречиями между человеком и миром профессий. Характеризуются не зависящими от человека изменениями социально-экономической ситуации в стране, на предприятии, научно-технологической интервенцией, кадровыми изменениями и др.

2. **Субъективно-объективные** – зависящие и от человека, и от социально-профессиональных условий. Могут быть вызваны изменениями вектора профессиональной жизни, инцидентами, кризисами. Характеризуются изменениями, зависящими как от самого человека, так и от социально-профессиональных условий (окончание школы, поступление в профессиональное образовательное учреждение, трудоустройство, увольнение, безработица, смена места работы и т. п.).

3. **Субъективные** – зависящие только от человека. Могут быть вызваны внутриличностными противоречиями и конфликтами. Характеризуются неудовлетворенностью трудом, собой в профессии, отсутствием перспектив профессионального роста, иррациональными влечениями.

Человек, находящийся в проблемной ситуации, испытывает состояние психической напряженности: смутного беспокойства, неудовлетворенности собой, своим социально-профессиональным статусом, должностью и т. п. В отдельных ситуациях, вызывающих сильные негативные эмоции (увольнение с работы, смена профессии, ухудшение финансового положения, переход на другую работу, изменение должностных обязанностей и т. п.), человек переживает эмоциональный стресс. В случае переживания этого состояния как экстремального человек нуждается в психотерапевтической помощи.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: листы ватмана, карандаши, маркеры.

В деятельности обучаемых выделяется несколько этапов.

1-й этап. Обсуждение проблемы в микрогруппах. Участники разбиваются на микрогруппы по 4–5 чел. Работа в микрогруппах заключается в том, чтобы определить конкретную профессиональную цель (окончание учебного заведения; оформление на работу; конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры, получение наград, премий и пр.) и, проанализировав пути и этапы ее достижения, выявить затруднения, которые могут возникнуть в процессе ее реализации. Каждый обучаемый, выявляя какие-либо профессиональные затруднения, должен опираться на свой личностный опыт и пытаться наиболее реалистично представить весь путь, ведущий к достижению поставленной цели. В процессе работы особое внимание обучаемых необходимо обратить на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или возникшими в силу каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке. Выявленные трудности обучаемые должны систематизировать и представить в виде определенной схемы, на которой просматривались бы основания выделенных затруднений и их взаимосвязи.

Составив схему профессиональных затруднений, обучаемые должны подумать о том, как их преодолеть.

2-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии. Микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии. От каждой микрогруппы выступает три человека. Первый раскрывает сущность выбранной профессиональной цели, второй представляет разработанную структуру профессиональных затруднений, третий докладывает о путях преодоления выделенных затруднений. После выступления представителей каждой микрогруппы предложенный материал обсуждается, обучаемые задают вопросы, обмениваются точками зрения, развивают навыки выступления перед аудиторией.

В ходе обсуждения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опы-

том и т. д. Конечно, нужно поддерживать такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы занятие проходило динамично и не было перегружено обсуждением несущественных деталей.

3-й этап. Подведение итогов. После выступления представителей групп преподаватель совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя самую содержательную структуру затруднений, адекватную выбранной профессиональной цели. Также отмечается оптимальный и наиболее реалистичный путь преодоления профессиональных затруднений.

Можно ввести элемент соревновательности в групповую дискуссию, используя систему оценок за качество проделанной работы, ее содержательность и степень организации группы.

В заключение преподаватель должен еще раз подчеркнуть важность умения ставить перед собой профессиональные цели и достигать их, правильно преодолевая возникающие препятствия и затруднения.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Попробуйте представить, с какими трудностями Вы можете столкнуться в первый год своей работы по специальности. Что Вам необходимо сейчас предпринять, чтобы этих затруднений не возникло?

2. Какие качества личности, на Ваш взгляд, помогают Вам в преодолении профессиональных затруднений?

3. Самостоятельно заполните табл. 2, 3.

Таблица 2

Проблемные ситуации в учебно-профессиональной деятельности

Проблемные ситуации	Детерминанты	Характеристика ситуаций
Объективные		
Субъективно-объективные		
Субъективные		

Таблица 3

Анализ проблемных ситуаций в учебно-профессиональной деятельности

Проблемная ситуация	Негативные личностные качества, способствующие возникновению проблемной ситуации	Позитивные личностные качества, помогающие противостоять неблагоприятным факторам	Пути и формы преодоления проблемной ситуации

Список рекомендуемой литературы

Авдеев В. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В. В. Авдеев. Москва: Академия, 1992. 196 с.

Битюцкая Е. В. Трудная жизненная ситуация: критерии когнитивного оценивания / Е. В. Битюцкая // Психологическая наука и образование. 2007. № 4. С. 87–93.

Понукалин А. А. Проблемная ситуация как важнейшее условие психического развития личности / А. А. Понукалин // Психология труда в условиях проблемных ситуаций. Саратов, 1996. С. 36–47.

СЕМИНАР

«ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»

Цель – рассмотреть основные направления оказания профконсультационной помощи.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание различных уровней вмешательства консультанта в жизнь клиента или группы.

Знать особенности реализации индивидуального, группового и управленческого профконсультационного воздействия.

2. Сформировать умение выявлять специфику запроса на профконсультационную помощь в учреждениях различного типа.

Уметь реализовывать различные варианты взаимодействия с субъектами профессиональных учебных заведений, служб занятости, предприятий, служб психологической помощи.

3. Развить способность к полноценной реализации всех этапов профконсультирования.

Владеть алгоритмом деятельности профконсультанта.

Введение в проблему

Виды консультирования зависят от уровня вмешательства консультанта в жизнь клиента или группы. В практической психологии выделяют следующие *уровни и виды консультирования*:

1. Индивидуальное развитие и изменение, когда объектом изменения выступает отдельный человек, с целью оптимизации его существования в различных сферах жизнедеятельности: профессиональной, коммуникативной, личной и быденной. На этом уровне проводится индивидуальная консультация с психодиагностикой и коррекцией.

2. Оптимизация межличностных отношений в различных сферах жизнедеятельности. Здесь может проводиться групповая консультация с элементами тренинга.

3. Организационное развитие, предполагающее совершенствование организационных структур и управления. На этом уровне осуществляется сложное управленческое консультирование.

Алгоритм деятельности консультанта: выявление проблемы – диагноз – анализ фактов – разработка плана вмешательства – вмешательство в виде консультирования – оценка результатов совместной деятельности консультанта и клиента.

Области деятельности профконсультанта:

- профессиональные учебные заведения: оказание помощи в выборе профессии и трудоустройстве, мотивирование профессионального развития и мониторинг этого процесса, стимулирование профессионального становления;

- службы занятости населения: психологическое консультирование в выборе профессии и профессиональной реориентации, психологическое просвещение сотрудников служб занятости;

- государственные и коммерческие предприятия: психологическое консультирование сотрудников, испытывающих профессиональные трудности, кризис, неудовлетворенность, переживающих конфликт; помощь службам развития персонала; формирование резерва на выдвижение; прогнозирование карьеры; определение профпригодности, участие в аттестации работников;

- центры психологического консультирования: оказание помощи и поддержки людям, переживающим трудности и конфликты в профессиональной жизни; проектирование альтернативных сценариев профессиональной биографии.

Основные виды деятельности консультанта:

- профессиональное консультирование, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки, проектированием и сопровождением профессиональной карьеры, сменой профессии;

- психологическая профилактика, направленная на предупреждение негативных явлений, обусловленных длительным выполнением одной профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение профессиональных конфликтов;

- психологическая помощь безработным, а также работникам, переживающим кризисы профессионального развития и конфликты профессионального самоопределения; психологическое обеспечение профессионального самосохранения;

- диагностика, позволяющая определять профессиональную пригодность, готовность и предрасположенность к выполнению профес-

сиональной деятельности, психологическое здоровье, профессионально важные качества и деформации, психические состояния в трудовом процессе;

- разработка профессиограмм, моделей специалиста, экспертиза факторов результативности деятельности, конструирование методик аттестации работников;

- мониторинг профессионального развития, включающий создание банка данных, рекомендаций по перемещению и оптимальному использованию специалистов;

- психологическое сопровождение профессионального образования, профессионального роста и карьеры персонала.

Выделяют следующие *показатели профессиональной подготовленности психолога к профессиональному консультированию*:

- ориентация на решение проблем клиента с учетом его индивидуально-психологических особенностей и потенциальных возможностей;

- уклонение от оценочных суждений по поводу особенностей личности и деятельности клиента;

- реалистичность оценки своих возможностей и уровня квалификации, а также ограничений в своей деятельности;

- постоянное осознание и учет взаимного влияния психолога и клиента при консультировании;

- осознание самооценности достоинства обратившегося за психологической помощью человека;

- экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы.

В качестве *профессиональных функций практического психолога* можно назвать следующие:

- инициировать реализацию профессионально-психологического потенциала клиента;

- быстро устанавливать атмосферу доверия при общении с клиентом;

- структурировать проблемную ситуацию и умело планировать профконсультирование;

- компетентно вести психологическую экспертизу профконсультационной проблемы;

- осуществлять эмпатийное взаимодействие, «присоединение» к миру клиента.

Деятельность психолога-профконсультанта имеет четкую гуманистическую направленность, ориентирована на эмоциональное и профессиональное благополучие клиента, носит творческий характер и предоставляет большие возможности для реализации профессионализма и самоактуализации личностного потенциала.

Последовательность учебно-познавательных действий

Обучаемые выполняют следующие задания:

1. Определите содержание деятельности профконсультанта по отношению к субъектам различных учреждений (табл. 4).

Таблица 4

Содержание деятельности профконсультанта

Учреждения	Проблемы, с которыми сталкивается профконсультант
Профессиональные учебные заведения	
Службы занятости	
Предприятия и организации	
Центры психологической помощи	

2. Для уточнения конкретных психологических характеристик клиента и выяснения реальных причин возникновения у него проблемной ситуации профконсультант может провести психологическую диагностику. Дайте характеристику типичных психодиагностических задач по отношению к клиентам на различных стадиях профессионального развития (табл. 5).

Таблица 5

**Психодиагностические задачи профконсультирования
на различных стадиях профессионального развития**

Стадия профессионального развития	Психодиагностические задачи профконсультирования
Оптация	
Профессиональная подготовка	
Профессиональная адаптация	
Профессионализация	
Акмепрофессионализм (мастерство)	
Завершение профессиональной деятельности	

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какое значение имеет всесторонний анализ фактов на этапе постановки проблемы в процесс профконсультирования?
2. Как Вы понимаете экологичность психодиагностической, развивающей и коррекционной работы профконсультанта?
3. Какие личностные особенности рассматриваются Вами как профессионально значимые в деятельности профконсультанта?

Список рекомендуемой литературы

Гулина М. А. Терапевтическая и консультативная психология / М. А. Гулина. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 445 с.

Зеер Э. Ф. Основы профориентологии: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. Москва: Высшая школа, 2005. 210 с.

Красило А. И. Психологическое консультирование: проблемы технологии / А. И. Красило. Москва: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 2007. 276 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ БЕСЕДЫ»

Цель – отработать навык проведения профконсультационной беседы с оптантом.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Познакомиться с содержанием беседы как метода сбора информации.

Знать содержание методики подготовки к беседе.

2. Сформировать представления об особенностях сбора психологической информации во время беседы.

Уметь выявлять и учитывать индивидуальные особенности респондента.

3. Развить способность к осуществлению процедуры протоколирования результатов профконсультационной беседы.

Владеть алгоритмом заполнения карты первичной индивидуально-психологической профконсультации.

Введение в проблему

Беседа – метод сбора информации о психических явлениях в процессе личного общения исследователя и испытуемого.

Этапы подготовки к беседе:

1. Определить цели беседы.

2. Определить в соответствии с целями тему беседы и ее содержание.

3. Наметить план беседы.

4. Конкретизировать ключевые и контрольные вопросы.

5. Отметить возможные затруднения в реализации плана, сложные с педагогической и психологической точки зрения ситуации, которые могут при этом возникнуть.

6. Наметить конкретные способы преодоления таких затруднительных ситуаций (оптимальные варианты выхода из них, коррекцию поведения испытуемого при неадекватном реагировании, коррекцию собственного поведения).

7. Избрать способ фиксации ответов испытуемого во время беседы (конспект, стенограмма, запись на магнитофон или диктофон и т. д.).

8. Наметить план наблюдений во время беседы (цель, методику, способ регистрации данных).

9. Определить с учетом объективных возможностей и индивидуальных особенностей испытуемого условия проведения беседы (время и место).

10. Наметить моменты коррекционного воздействия.

11. Проанализировать и конкретизировать план беседы, соотнести его с поставленными целями.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимая с группой (5–7 чел.), в процессе которой происходит обучение основам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом первичной профконсультации является оказание помощи в формировании профессионального плана, повышение степени осознанности и ответственности выбора. Помимо этого на основании первичной профконсультации выявляются испытуемые, нуждающиеся в углубленной индивидуальной профконсультации.

В программе первичной профконсультации выделяются три составляющие: информационная, диагностическая и собственно консультационная.

Информационная составляющая включает беседу о правилах выбора профессии, анализ типичных ошибок, совершаемых при выборе профессии, знакомство с классификацией профессий (в частности, с классификацией, разработанной Е. А. Климовым для целей профориентации).

Диагностическая составляющая включает выявление профессиональной направленности и особенностей развития познавательных интересов, наличия и степени сформированности профессионального плана, особенностей профессиональной мотивации, а также анализ некоторых индивидуально-психологических особенностей.

К собственно консультационной составляющей относится заключительная часть первичной профконсультации, которая проводится в форме беседы. Специфика и задачи беседы определяются индивидуально-психологическими особенностями, ситуацией вы-

бора профессии, степенью сформированности профессионального плана и некоторыми другими факторами.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. При этом учитываются мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных раскрывает широкие возможности целенаправленного воздействия не только в целях профориентации, но и на формирование личности.

Последовательность учебно-познавательных действий

Предварительно студенты получают домашнее задание заполнить карту первичной профессиональной консультации с одним из знакомых им оптантов. На занятии полученные студентами данные сопоставляются, анализируются и отрабатывается тактика дальнейшей профконсультации.

Карта первичной индивидуально-психологической профконсультации¹

Фамилия, имя, отчество _____

Возраст _____ Школа _____ Класс _____ Дата _____

1. Состояние здоровья:

- Здоров _____
- Функциональные отклонения _____
- Хронические заболевания _____
- Заключение подросткового врача _____

2. Информированность о мире профессий:

- Полная
- Недостаточная
- Отсутствует

3. Наличие профессионального плана:

- Профессия _____
- Учебное заведение _____

¹ Карта разработана канд. психол. наук И. М. Намятовой.

4. Сформированность профессионального плана:
 - Сформирован
 - Частично сформирован
 - Не сформирован
5. Осознанность выбора профессии _____
6. Ведущие мотивы, ценностные ориентации _____
7. Сведения из анкеты:
 - Любимые занятия _____
 - Предпочитаемые профессии _____
 - Опыт работы _____
 - Успешность обучения по дисциплинам: _____
- Естественным _____
- Гуманитарным _____
8. Интересы и склонности:
 - Сфера интересов _____
 - Склонности (по методике Е. А. Климова «Дифференциально-диагностический опросник»): П __ Т __ Ч __ З __ Х __
9. Коммуникативные и организаторские склонности:
 - К_к _____
 - К_о _____
10. Выраженность профессиональных интересов и склонностей:
 - Ярко выражены (в какой области деятельности) _____
 - Не выражены
11. Особенности поведения _____
12. Заключение профконсультанта:
 - Опант не нуждается в углубленной профконсультации (проф-план обоснован, профплан сформирован в процессе консультации).
 - Опант нуждается в углубленной профконсультации.
13. Рекомендации профконсультанта:
 - Область деятельности _____
 - Профессия _____
 - Пути профессионализации _____
 - Запасной вариант профессионального выбора _____
 - Домашнее задание _____
 - Противопоказанные сферы деятельности _____

Обработка и интерпретация результатов

В результате анализа карты первичной профессиональной консультации может быть выявлено несколько ситуаций выбора профессии, в каждой из которых тактика профконсультанта должна быть особой. Рассмотрим некоторые из этих ситуаций.

1. Испытуемый хорошо информирован о мире профессий, профессиональный план сформирован, соответствует познавательным интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям, мотивы адекватны. В этом случае профконсультация строится на психотерапевтической и информационной основе. Консультант поддерживает оптанта в его намерениях, одобряет их, дает дополнительную справочную информацию об учебных заведениях, правилах приема, указывает на необходимость и условия развития некоторых профессионально важных качеств (это составляет содержание домашнего задания). Уточняется путь профессионализации, вырабатываются запасные варианты на случай, если получение выбранной специальности связано с преодолением трудностей (например, при поступлении на конкурсные специальности). Определяется область профессиональных противопоказаний.

2. У испытуемого имеется профессиональный план, но он не обоснован (не совпадает с областью профессиональной направленности и познавательных интересов), мотивы неадекватны, либо индивидуальные свойства оптанта не соответствуют выбранной профессии. Следовательно, он нуждается в углубленной профконсультации и коррекции на ее основе профессионального плана.

3. Профессионального плана у испытуемого нет, интересы и склонности не выражены. Задача первого этапа консультации – формирование познавательных интересов и склонностей. На основании первичной профконсультации составляется система домашних заданий с привлечением к этой работе родителей, учителей, референтной для испытуемого группы. С целью облегчения поиска сферы предпочтений профконсультант может использовать метод проективной беседы, профориентационные игры. На первом этапе работы, чтобы сузить круг поиска, желательно определить психологически противопоказанную сферу деятельности. С таким испытуемым проводят углубленную профконсультацию.

4. Профессионального плана у испытуемого нет, профессиональная направленность не сформирована, однако имеются хорошо выраженные интересы, склонности. Суть профконсультации в этом случае заключается в углублении самопознания, в выработке умения понимать себя, свои интересы и способности. Необходимо также расширение знаний о разнообразии профессий. Оптанту предлагается поработать с картотекой профессий, рекомендуется специальная литература, обсуждается план посещения им учебных заведения и предприятий – все это составляет суть домашнего задания. После этого испытуемый приглашается на углубленную профконсультацию.

Конечно, все многообразие профконсультационных ситуаций не исчерпывается этими четырьмя типами. Их можно рассматривать только как наиболее часто встречающиеся.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение оптанта.
2. Рассмотрите возможности метода беседы в профориентационной работе с оптантами.
3. Какие затруднения у Вас возникли в процессе работы с оптантом?

Список рекомендуемой литературы

Волошина И. А. Справочник начинающего профконсультанта / И. А. Волошина, Т. В. Белова, В. А. Солнцева. Москва: Нива России, 1998. 376 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.

Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. 2-е изд., доп. и перераб. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 560 с.

Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профориентации / А. П. Чернявская. Москва: Владос-Пресс, 2001. 240 с.

Раздел II. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОЛОГИИ

СЕМИНАР

«ФАКТОРЫ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПСИХИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА»

Цель – углубить знания о психологических особенностях становления взрослых, раскрыть механизмы развития взрослого человека.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Адаптировать знания о психологии развития человека применительно к своей жизни.

Знать факторы и закономерности психического развития личности.

2. Сформировать умения выявлять и учитывать индивидуальные особенности психического развития взрослого человека.

Уметь анализировать свою жизнь сквозь призму психологии.

3. Развить интуитивное постижение знаковых событий и иррациональных тенденций жизненного пути.

Владеть способностью интроспекции – познания явлений сознания, недоступных объективному изучению.

Введение в проблему

В психологии нет однозначного определения понятия развития. Оно тесно связано с понятиями «формирование» и «становление», которые в отдельных случаях, особенно в педагогике, используют как синонимы. Наиболее общим является понятие «*психическое развитие*». Под ним понимают последовательные, прогрессирующие, хотя и включающие в определенные моменты регресс, в целом необратимые количественные и качественные изменения психики. Психическое развитие есть всегда возникновение нового, переход к которому носит скачкообразный характер, оно неизменно включает в себя перерывы постепенности. Стабильность и устойчивость личности постоянно сопровождаются ее изменением, обогащением.

Л. С. Выготский рассматривал психическое развитие как процесс качественных изменений, которые происходят в психике людей на основе

усвоения ими социального опыта, представленного в предметах человеческой культуры: науке, искусстве, морали, в обычаях и традициях народа. К основным характеристикам психического развития он относил:

- общественно-историческую природу;
- целостность, выражающуюся во взаимосвязи всех психических функций;
- стадийность – последовательный переход от одной ступени развития к качественно другой.

Основными свойствами развития, отличающими его от других изменений, являются необратимость, направленность и закономерность. В качестве форм развития выделяют филогенез и онтогенез. Психическое развитие в филогенезе осуществляется путем становления психических структур в ходе биологической эволюции вида или социокультурной истории человечества в целом.

Движущие силы психического развития – это противоречия между потребностями и внешними обстоятельствами, между возросшими физическими способностями, духовными возможностями и старыми формами деятельности, между новыми потребностями, порождаемыми деятельностью, и возможностями их удовлетворения, между новыми требованиями деятельности и несформированными умениями и навыками.

В ходе онтогенеза происходит формирование психических структур в течение жизни данного индивида, иными словами, онтогенез – это процесс индивидуального развития человека.

Психическое развитие детерминируют следующие механизмы: гетерохронность, интеграция, компенсация.

Гетерохронность (неравномерность) выражается в том, что при любых, даже самых благоприятных, условиях обучения и воспитания различные психические проявления, психические свойства личности и психические функции не находятся на одном и том же уровне развития. В отдельные периоды развития возникают наиболее благоприятные условия для развития психики в тех или иных направлениях, и некоторые из этих условий имеют временный, преходящий характер.

Интеграция проявляется в том, что между психическими функциями в процессе онтогенеза устанавливаются отношения, межфункциональные связи, которые образуют сложные структуры, регулируемые и контролируемые деятельностью мозга. По мере развития психика приобретает все большую цельность, устойчивость, постоянство.

Компенсация выражается в тенденции замещения, воспитания тех функций, которые еще недостаточно развиты. Этот механизм связан с важнейшей особенностью нервной системы – пластичностью. Пластичность открывает богатейшие возможности для целенаправленного изменения психики человека в условиях обучения и воспитания, а также для компенсации слабости или дефектности развития.

К факторам, детерминирующим становление личности, относятся природная среда, биологическая организация человека (наследственность), социальные условия жизнедеятельности, активность личности, случайные обстоятельства и судьбоносные события.

Детерминация становления личности различными психологическими школами трактуется по-разному. Социально-психологические теории рассматривают развитие как результат социальной селекции и социализации. Большое значение придается случайности. Психодинамические теории в качестве детерминант развития рассматривают инстинктивные побуждения и эмоционально окрашенный опыт, приобретенный в раннем детстве. Важную роль играет реальная ситуация, которую наблюдает личность в детстве и ранней юности. Представители психологии развития факторами становления считают психическое развитие ребенка, дошкольное и школьное образование.

Исследование закономерностей становления личности в отечественной психологии привело к определению детерминации этого процесса, объективных и субъективных факторов. Активным, производящим началом признаются социальные условия, а следствием отражения этих условий – изменения в субъектах.

Положение о первичности социальной детерминации развития личности не означает полного игнорирования биологических особенностей человека. В отечественной психологии признается влияние биологической сущности человека на личностное развитие. Особо подчеркивается ее воздействие на темп и уровень развития.

Последовательность учебно-познавательных действий

На основе ознакомления с факторами и закономерностями психического развития личности студенты самостоятельно заполняют табл. 6.

Таблица 6

Факторы психического развития личности

Факторы	Примеры из собственной жизни
Природная среда	
Биологическая организация человека (наследственность)	
Социальные условия жизнедеятельности	
Случайные обстоятельства	
Судьбоносные события	

Результаты самостоятельной работы обсуждаются на семинаре.

Темы рефератов и докладов

1. Новообразования возраста как характеристики психического развития.
2. Движущие силы психического развития.
3. Характеристика психического развития в трудах отечественных исследователей.
4. Исследование закономерностей становления личности в зарубежной психологии.
5. Характеристика социальной ситуации развития личности на различных этапах психического развития.
6. Роль биологических факторов в развитии личности.
7. Гетерохронность, интеграция и компенсация как механизмы психического развития личности.
8. Роль противоречий в психическом развитии человека.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Что оказывает наибольшее влияние на развитие в период взрослости: наследственность, социальные условия или профессия?
2. Завершаются ли когда-нибудь процессы личностного и профессионального самоопределения?
3. Какие факторы психического развития в наибольшей мере проявляются в детстве, юности и взрослости?

4. Допускаете ли Вы возможность существования судьбы¹? Чувствуете ли предопределенность (неизбежность) влияния судьбы на Ваш жизненный путь?

5. Переживали ли Вы чувство одиночества? Каковы возможные пути его преодоления?

6. В чем Вы видите смысл своей жизни в настоящее время?

7. Почему многие люди считают себя несчастными? Что такое, по Вашему мнению, счастье?

Список рекомендуемой литературы

Квинн В. Прикладная психология / В. Квинн. Санкт-Петербург: Речь, 2000. 560 с.

Климов Е. А. Кратко о психике / Е. А. Климов. Москва: Академия, 2009. 144 с.

Кулагина И. Ю. Возрастная психология: полный жизненный цикл человека / И. Ю. Кулагина, В. П. Колуцкий. Москва: Академия, 2004. 464 с.

Оллпорт Г. Становление личности: избранные труды / Г. Оллпорт. Москва: Наука, 2002. 462 с.

Фельдштейн Д. И. Психология развития личности в онтогенезе / Д. И. Фельдштейн. Москва: Наука, 1989. 208 с.

¹ Судьба – стечение обстоятельств, не зависящих от воли человека, знаковые события, их предопределенность.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ОБЗОРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МИРА ПРОФЕССИЙ»

Цель – актуализировать знания о мире профессий, расширить информированность о многообразии профессионального труда посредством выполнения предлагаемых упражнений.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Познакомиться с содержанием основных понятий профессиоведения.

Знать особенности профессии как общности, деятельности, области проявления личности и как исторически развивающейся системы.

2. Сформировать представление о существенных признаках, характеризующих профессию и специальность.

Уметь соотносить понятия профессии и специальности с привлечением конкретных примеров.

3. Освоить игровые способы работы с представлениями учащихся о профессиях.

Владеть способами реализации игровых упражнений по выявлению профессиональных представлений учащихся.

Введение в проблему

Исходным концептуальным понятием профессиоведения является понятие «*профессия*». Трактовок данного понятия в профессиоведческой литературе много. Прежде всего, это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения.

Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием. По определению Б. Шоу, профессия – это заговор специалистов против непосвященных. Несколько определений профессии приводит в своих работах Е. А. Климов. Наиболее полным является следующее: «Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда об-

ласть приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития»¹. Уточняя это объемное определение, Е. А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта»². Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В. Г. Макушкин: «Профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию»³.

Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. *Профессия* (лат. *professio*) – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.

В англоязычной среде различают понятия «профессия» (*profession*) и «занятие» (*occupation*). Термин «профессия» применяется лишь к узкому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий.

В отечественном профессиоведении различают понятия «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, спе-

¹ Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988. С. 107.

² Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996. С. 167.

³ Макушкин В. Г. Лекции по курсу «Основы физиологии и психологии труда». М., 1971. С. 13.

циальности – конструктор, технолог, металлург и др.; профессия – слесарь, специальности – сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.

Специальность – это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для подготовки по наиболее массовым профессиям, требующим определенной высокой квалификации, существует система начального, среднего и высшего профессионального образования. Для этой системы базовым является понятие «учебная профессия».

Учебная профессия – это уровень квалификации, отражающий объем и качество знаний, умений и способностей, необходимых для дальнейшего освоения и выполнения видов деятельности в конкретном профессиональном поле.

Последовательность учебно-познавательных действий

Обучаемым предлагается выполнить игровые профориентационные упражнения¹.

Упражнение 1. Группа обучаемых (15–20 чел.) разбивается на 2–3 команды. Предлагается следующая *инструкция*: «Вам будет названа какая-то буква. Ваша задача – назвать как можно больше профессий, начинающихся с этой буквы». Ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный – минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

¹ *Пряжников Н. С.* Игровые профориентационные упражнения: метод. пособие. М., 1996.

Данное упражнение имеет довольно большие возможности для ненавязчивой коррекции представлений обучаемых о тех или иных профессиях. Совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно правильных) названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Важно, чтобы студенты хотя бы приблизительно обозначили ту или иную профессиональную деятельность и сумели ответить (при необходимости) на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5–7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При выполнении данного упражнения начинать следует с «простых» букв, для которых легко подобрать названия профессий (м, н, о и др.), постепенно предлагая участникам более «сложные» буквы (ч, ц, я и др.).

Упражнение 2. Данное упражнение может проводиться в круге (количество участников – от 6–8 до 10–15 чел.) или при работе с целой группой. Продолжительность выполнения упражнения – от 15 до 25–30 мин. Участники получают следующую *инструкцию*: «Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вам необходимо по очереди называть профессии, которые, по-вашему, в наибольшей степени отвечают данной характеристике». Ведущий называет характеристику (всего их должно быть не более 5–7), а участники по очереди (по кругу) предлагают свои варианты профессий.

Если упражнение проводится с целой группой (более 15 чел.), то после того как ведущий назовет первую необычную характеристику, студенты со своих мест предлагают варианты наиболее подходящих профессий. Ведущий записывает 3–5 наиболее часто встречавшихся вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к различным мнениям студентов, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными. В то же время обсуждение профессий должно опираться и на объективные знания о них.

Для того чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые заинтригуют участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т. д.

Упражнение 3. Это упражнение может проводиться как в круге (от 6–8 до 15–20 участников), так и при работе с целой группой. Предварительно актуализируется и повторяется ранее усвоенный студентами учебный материал, посвященный понятиям «профессия» и «специальность». Приводятся примеры соотношения профессии и специальности (профессия – учитель, специальность – учитель физкультуры и т. п.).

Далее участникам предлагается следующая *инструкция*: «Сейчас будут называться профессии, а вам необходимо по очереди называть соответствующие специальности». Если кто-то из студентов называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются небольшие обсуждения и дискуссии.

Для повышения активизирующих возможностей данного упражнения можно разбить группу на команды и устроить соревнование между ними. Побеждает та команда, которая укажет больше соответствующих названной профессии специальностей.

Упражнение 4. Проводить упражнение лучше в круге. Число участников – от 6–8 до 15–20 чел. Предлагается следующая *инструкция*: «Сейчас мы по кругу выстроим “цепочку профессий”. Я назову первую профессию, например металлург; следующий назовет профессию, в чем-то ей близкую, например повар; следующий называет профессию, близкую к профессии повара, и т. д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий (например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами)».

По ходу выполнения упражнения ведущий иногда задает уточняющие вопросы типа: «В чем же сходство этой профессии с только что названной?» Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

При обсуждении важно обратить внимание студентов на то, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие линии сходства. Например, в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине – с автотранспортом, а в конце – с балетом. Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер. К примеру, что может быть общего между профессиями водителя трол-

лейбуса и профессора в вузе? Оказывается, и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да у водителя троллейбуса аудитории бывают и пообширнее, чем у профессора (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?). Если студенты указывают на подобные линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество – это один из показателей того, что упражнение выполняется успешно.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.
2. Определите специфику понятия «учебная профессия».
3. Предложите упражнение по обогащению представлений о профессиях и специальностях.

Список рекомендуемой литературы

Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: учебное пособие / Е. А. Климов. Москва: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1995. 280 с.

Пряжников Н. С. Бланковые и карточные игры профессионального и личностного самоопределения: методическое пособие / Н. С. Пряжников. Москва: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1997. 32 с.

Психологическое сопровождение выбора профессии: научно-методическое пособие / под ред. Л. М. Митиной. Москва: Флинта, 1998. 164 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИЙ»

Цель – ознакомиться с основами профессиографии.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия профессиографии.

Знать функциональное назначение данного понятия, его отличительные признаки.

2. Сформировать представление об основополагающих принципах реализации профессиографии.

Уметь применять их в практике профконсультирования.

3. Развить представление о целевом назначении проспектированного профессиографирования.

Владеть алгоритмом реализации проспектированного профессиографирования.

Введение в проблему

Во второй половине 1920-х гг. советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Обобщение этих исследований привело к оформлению специального подхода в психотехнике – *профессиографии*. Суть данного подхода отражена в самом названии («описание профессий»). Профессиография включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессий. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.

Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа заключается в подчинении профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний,

умений и навыков. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие факторы, которые инициируют профессиональную усталость.

Таким образом, принцип дифференцированного профессиографирования обуславливает методы изучения профессии, ее характеристики, а также область использования профессиограммы в зависимости от исходных целей. Цели могут быть связаны со следующими областями деятельности:

- аттестацией работников;
- проектированием новых профессий и специальностей;
- профконсультацией оптантов и отбором специалистов;
- совершенствованием профессионального образования, подготовки и повышения квалификации;
- научными исследованиями в области профессионального развития личности.

Результаты профессиографирования оформляются в *профессиограмме*, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является *психограмма* – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста. Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих принципов:

- комплексного подхода к изучению профессиональной деятельности;
- целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
- типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
- реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
- учета перспектив профессионального роста и карьеры;

- надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научности (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов)¹.

Рассмотрим один из видов профессиографирования.

Перспективное профессиографирование отражает динамику профессионального развития специалиста и профессионала. Система профессионального образования в России основывается на образовательных стандартах. Международная организация труда рекомендует строить образование на основе профессиональных стандартов, которые отвечали бы потребностям молодежи и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей жизни и на всех уровнях квалификации и компетенции. Реализация этого положения обуславливает необходимость перспективного профессиографирования.

Основываясь на концепции профессионального становления личности, мы разработали модель перспективной профессиограммы. Ее назначение – проектирование профессионального роста специалиста, область применения – аттестация персонала, профконсультирование, оказание помощи службам занятости.

Существенная особенность данного подхода заключается в проектировании профессиограммы, отражающей динамику изменения ведущей деятельности и личности на разных стадиях профессионального становления: оптации, профессионального образования (подготовки), профадаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства.

На каждой стадии приводятся следующие структурные составляющие деятельности:

- конкретные виды деятельности, направляемые стратегическими целями и мотивами;
- профессиональные действия, направляемые тактическими целями;
- способы осуществления действий в конкретных условиях и оценка их результативности.

Эти структурные компоненты деятельности являются основой для выделения профессиональных функций специалиста: мотивирую-

¹ *Иванова Е. М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.

щих, целевых и операционных. Реализация профессиональных функций приводит к развитию основных подструктур личности специалиста: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств.

Приведем *схему проспектированной профессиограммы*.

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

• форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;

- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Проспектированная психограмма на каждой стадии профессионального становления:

- ведущая деятельность;
- основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества;
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
- психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряженность;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

Последовательность учебно-познавательных действий

1-й этап. Составление профессиограммы в микрогруппах. Преподаватель знакомит студентов с сущностью профессиографии и с особенностями проспектированного профессиографирования. Совместно со студентами определяется, какая профессия будет рассматриваться на занятии (целесообразно составить профессиограмму будущей профессии студентов).

Студенты разбиваются на пять микрогрупп, каждая из которых выбирает соответственно одну из пяти стадий профессионального становления с целью ее последующего изучения. На основе представленной схемы обучаемые, работая в микрогруппах, составляют проспектированную профессиограмму, описывая в третьем блоке особенности ведущей деятельности, характерной для рассматриваемой ими стадии профессионального становления, а в четвертом блоке – необходимые в данный период психологические характеристики.

2-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии. После 5-минутного перерыва все микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии. От каждой микрогруппы выступает один человек, предложенный материал обсуждается, обучаемые задают вопросы, обмениваются точками зрения. После выступления представителей микрогрупп составляется общая проспектированная профессиограмма, включающая описание всех стадий профессионального становления личности.

В конце занятия преподаватель совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя самые содержательные характеристики стадий профессионального становления, адекватные рассматриваемой профессии.

Чтобы стимулировать студентов к работе, можно использовать систему оценок, включающую такие критерии, как содержательность выступления, практическая обоснованность разработанной профессиограммы и степень организации группы.

В заключение преподаватель должен еще раз указать на важность профессиографирования при изучении профессий.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Раскройте содержание метода профессиографирования.
2. На решение каких практических, научно-исследовательских задач направлено использование данного метода?
3. Составьте профессиограмму Вашей профессии.

Список рекомендуемой литературы

Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е. М. Иванова. Москва: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1992. 166 с.

Романова Е. С. Психологические основы профессиографии / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. Москва: Изд-во Моск. гос. пед. ун-та, 1990. 180 с.

Романова Е. С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 464 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФКОНСУЛЬТАНТА»

Цель – ознакомить обучаемых с особенностями работы профконсультанта.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание деятельности профконсультанта.

Знать основные задачи реализации профконсультационной деятельности.

2. Сформировать представление о принципах организации деятельности профконсультанта.

Уметь применять данные принципы в практике профконсультирования.

3. Скорректировать первоначальные представления обучаемых о профессии профконсультанта на основе ознакомления с содержанием его деятельности методом наблюдения.

Владеть алгоритмом фиксации и последующей обработки результатов наблюдения за деятельностью профконсультанта.

Введение в проблему

Основной задачей деятельности специалиста в области профконсультирования является оказание психологической помощи человеку, испытывающему затруднения в профессиональной жизни. Эти проблемы лежат в плоскости взаимодействия человека с профессиональной деятельностью и связаны с профессией, специальностью, квалификацией, перспективами профессионального роста, а также с трудностями в межличностных отношениях в профессиональных группах как по «вертикали», так и по «горизонтали». Особую группу проблем порождают отношения человека к себе как субъекта профессии: удовлетворенность трудом, статусом профессии и должности, зарплатой, квалификацией и т. п.

Задачи профконсультирования:

- содействие профессиональной социализации – усвоению индивидом социально-профессиональных норм и ценностей профессии;
- амплификация (обогащение) профессионального развития индивида в контексте возрастных особенностей;

- индивидуализация профессионального становления путем формирования индивидуально ориентированных сценариев профессиональной жизни;

- самоактуализация профессионального развития;
- стабилизация эмоционально-волевой сферы;
- оптимизация межличностных отношений в группе;
- предотвращение аномального поведения и профессиональной дезадаптации;
- обеспечение психического здоровья.

К основным *направлениям реализации профконсультационной деятельности* можно отнести:

- консультативную деятельность профконсультанта по запросу индивида, родителей учащихся, руководителей организаций;
- интегративную диагностику профпригодности;
- психологическое просвещение: проведение лекций, семинаров, тренингов;
- психологическое содействие выбору профессии, профессиональной реориентации;
- преодоление профессионально обусловленных психологических барьеров: дезадаптации, кризисов, стагнации, утраты профессиональной идентичности и др.;
- коррекцию профессионально обусловленных деформаций и отклоняющегося поведения;
- поддержку в кризисных ситуациях (производственный травматизм, вынужденное увольнение, конфликт с руководством и др.);
- преодоление этнических предрассудков и стереотипов по отношению к работающим эмигрантам;
- поддержку творческих работников в реализации себя в инновационной деятельности.

При организации собственной деятельности специалист в области профконсультирования руководствуется следующими *принципами*: добровольности, соблюдения суверенных прав личности клиента, его активности в решении проблемы, конфиденциальности информации, этической и юридической правомочности профконсультационных действий, научной обоснованности рекомендаций.

Занятие способствует ознакомлению студентов с особенностями деятельности профконсультанта, коррекции первоначальных представлений о данной профессии.

Обучаемым необходимо осуществить сбор данных методом наблюдения в процессе знакомства с профессиональной деятельностью профконсультанта.

Наблюдение (целенаправленное восприятие психических проявлений человека) является базовым методом психологического изучения профессиональной деятельности, который позволяет определить:

- характер профессиональных задач;
- структуру рабочих операций;
- направление и интенсивность потоков информации;
- объекты внимания и запоминания;
- особенности профессионального взаимодействия и т. д.

Рекомендуемая последовательность работы:

1. Сформулировать цель наблюдения.
2. Определить, какие конкретно проявления наблюдаемого объекта будут оцениваться.
3. Определить ситуации, в которых будет проводиться наблюдение.
4. Продумать ситуацию включения в наблюдение.
5. Установить временные рамки и согласовать график наблюдений с реальной жизнью наблюдаемых людей.
6. Определить форму регистрации наблюдаемых объектов.

Процедура наблюдения осуществляется в соответствии с разработанной *программой (картой) наблюдения*. Она включает в себя три блока:

1. Взаимодействие с объектом труда (субъекты на различных стадиях профессионального становления).
2. Взаимодействие с предметом труда (профессиональные задачи).
3. Взаимодействие со средствами труда (используемые психотехнологии и методы работы).

Карта наблюдения рассматривается в качестве готового методического инструментария, адаптированного к особенностям профессиональной деятельности специалиста в области профконсультирования. Она позволяет структурировать процесс наблюдения на основе заложенных исследователем критериев оценки наблюдаемого явления. Предусмотренная шкала оценки дает возможность получить количественные данные по каждому показателю.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: карта наблюдения за деятельностью профконсультанта (табл. 7), протокол наблюдения.

Инструкция. Вашему вниманию предлагается перечень утверждений, отражающий характеристики деятельности профконсультанта. Оцените степень выраженности каждой из них с помощью оценочной шкалы. Для этого отметьте «галочкой» (или другим знаком) соответствующую цифру-оценку.

Таблица 7

Карта наблюдения

Характеристики деятельности профконсультанта, соответствующие максимальному значению шкалы	Шкала оценок	Характеристики деятельности профконсультанта, соответствующие минимальному значению шкалы
1	2	3
<i>1. Взаимодействие с объектом труда</i>		
Реализует индивидуальный подход к клиенту при решении профессионально-психологических проблем	5 4 3 2 1 0	Не реализует индивидуальный подход к клиенту при решении профессионально-психологических проблем
Соблюдает принцип добровольности участия клиента в профконсультационной работе	5 4 3 2 1 0	Не соблюдает принцип добровольности участия клиента в профконсультационной работе
Способствует развитию активности клиента в процессе профконсультационной работы	5 4 3 2 1 0	Не способствует развитию активности клиента в процессе профконсультационной работы
Находит общий язык с клиентами различных возрастных групп в разных обстоятельствах	5 4 3 2 1 0	Не находит общего языка с клиентами различных возрастных групп в разных обстоятельствах
<i>2. Взаимодействие с предметом труда</i>		
<i>2.1. Профпросвещение</i>		
Дает клиенту всестороннюю информацию об особенностях содержания труда, возможностях должностного и квалификационного роста	5 4 3 2 1 0	Не информирует клиента об особенностях содержания труда, возможностях должностного и квалификационного роста

Продолжение табл. 7

1	2	3
Способствует профессиональному развитию клиента в контексте его возрастных особенностей	5 4 3 2 1 0	Не учитывает возрастные особенности клиента и не способствует его профессиональному развитию
Способствует усвоению клиентом социально-профессиональных норм и ценностей профессиональной деятельности	5 4 3 2 1 0	Не способствует усвоению клиентом социально-профессиональных норм и ценностей профессиональной деятельности
Информирует клиента о способах саморегуляции в труде, стабилизации эмоционально-волевой сферы, оптимизации межличностных отношений в коллективе	5 4 3 2 1 0	Не информирует клиента о способах саморегуляции в труде, стабилизации эмоционально-волевой сферы, оптимизации межличностных отношений в коллективе
2.2. Профдиагностика		
В ситуации выбора профессии на основании результатов медицинского освидетельствования сообщает клиенту о видах трудовой деятельности, которые противопоказаны ему в соответствии с состоянием его здоровья	5 4 3 2 1 0	В ситуации выбора профессии не сообщает клиенту о видах трудовой деятельности, которые противопоказаны ему в соответствии с состоянием его здоровья
Использует методы профессиональной психодиагностики в соответствии с возрастными особенностями клиента	5 4 3 2 1 0	Использует единые методы профессиональной психодиагностики для всех возрастных групп клиентов
Применяет процедуру психологической диагностики при определении индивидуально-психологических особенностей и профессиональных способностей клиента	5 4 3 2 1 0	Не применяет процедуру психологической диагностики при определении индивидуально-психологических особенностей и профессиональных способностей клиента
Соблюдает конфиденциальность диагностической информации	5 4 3 2 1 0	Не соблюдает конфиденциальность диагностической информации

1	2	3
2.3. Профконсультирование		
Разрабатывает рекомендации на основе всестороннего изучения личности клиента, его склонностей и способностей	5 4 3 2 1 0	Не разрабатывает рекомендации на основе всестороннего изучения личности клиента, его склонностей и способностей
Сообщает клиенту информацию о возможных путях и способах преодоления личных недостатков и дальнейшего развития профессионально важных качеств	5 4 3 2 1 0	Не сообщает клиенту информацию о возможных путях и способах преодоления личных недостатков и дальнейшего развития профессионально важных качеств
Разрабатываемые рекомендации имеют коррекционно-развивающий характер	5 4 3 2 1 0	Разрабатываемые рекомендации не имеют коррекционно-развивающего характера
Реализует систему групповых консультаций с клиентами по вопросам профессионального развития	5 4 3 2 1 0	Не реализует систему групповых консультаций с клиентами по вопросам профессионального развития
3. Взаимодействие со средствами труда		
Реализует тренинговые методы в профессиональной деятельности	5 4 3 2 1 0	Не реализует тренинговые методы в профессиональной деятельности
Пополняет и совершенствует психодиагностический инструментарий	5 4 3 2 1 0	Не уделяет внимания пополнению и совершенствованию психодиагностического инструментария
Самостоятельно разрабатывает систему диагностических мероприятий с учетом поставленной задачи	5 4 3 2 1 0	Решает поставленные задачи при помощи стандартной системы диагностических мероприятий
Уделяет внимание профессиональному самосовершенствованию	5 4 3 2 1 0	Не уделяет внимания профессиональному самосовершенствованию
Регулярно проходит повышение квалификации	5 4 3 2 1 0	Повышение квалификации профконсультанта носит нерегулярный характер
Готов к сотрудничеству с представителями смежных профессий и руководством	5 4 3 2 1 0	Избегает сотрудничества с представителями смежных профессий и руководством

Обработка и интерпретация результатов

Оценки, присвоенные каждому изучаемому в процессе наблюдения параметру, суммируются, по каждому блоку вычисляется средний показатель (x_{cp}). Полученные результаты представляются графически в виде гистограммы. В зависимости от ведущего блока в структуре полученного графического профиля делается вывод о преобладании тех или иных профессиональных функций в деятельности специалиста.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем состоят профессиональные функции профконсультанта?
2. В каких областях практики могут работать специалисты в области профконсультирования?
3. Назовите основные этические нормы деятельности профконсультанта.

Список рекомендуемой литературы

Немов Р. С. Основы психологического консультирования: учебник для студентов педвузов / Р. С. Немов. Москва, 1999. 338 с.

Психология профессионального консультирования / под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 246 с.

Регуш Л. А. Практикум по наблюдению и наблюдательности / Л. А. Регуш. Санкт-Петербург: Речь, 2001. 240 с.

Раздел III. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА СТАДИИ ОПТАЦИИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Цель – познакомиться с концепцией Дж. Голланда и определить тип личности по предложенной методике.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить особенности взаимодействия типа личности и сферы профессиональной деятельности в концепции Дж. Голланда.

Знать критерии выделения профессионально ориентированных типов личности.

2. Сформировать представление об особенностях профессиональной направленности выделенных Дж. Голландом типов личности.

Уметь определять содержание профессиональной деятельности для каждого типа личности.

3. Освоить методику диагностики типа личности на основе концепции Дж. Голланда.

Владеть методикой проведения диагностики типа личности, обработки и интерпретации данных с использованием предложенного опросника.

Введение в проблему

Рассматривая взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности, Дж. Голланд исходит из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими составляющими направленности, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности: интересов и ценностных ориентаций – Дж. Голланд выделяет шесть *профессионально ориентированных типов личности*: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ори-

ентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств, интеллектуальный – на умственный труд, социальный – на взаимодействие с социальной средой, конвенциональный – на четко структурированную деятельность, предпринимательский – на руководство людьми и бизнес, художественный – на творчество.

Суть теории Дж. Голланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят в первую очередь от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Для установления типов личности Дж. Голланд разработал методику диагностики, позволяющую определить профессиональные предпочтения и интересы. По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: опросник Дж. Голланда¹, бланк ответов.

Инструкция. Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? Обведите кружком выбранный Вами ответ в регистрационном бланке.

Бланк ответов может заполняться индивидуально или в группе.

¹ Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: учеб. пособие / под общ. ред. В. А. Бодрова. М., 2003.

Текст опросника

- | | |
|---|--|
| 1а. Инженер-технолог | 1б. Инженер-конструктор |
| 2а. Завуч по внеклассной работе | 2б. Председатель профсоюзного комитета |
| 3а. Дизайнер | 3б. Чертежник |
| 4а. Ученый-химик | 4б. Бухгалтер |
| 5а. Политический деятель | 5б. Писатель |
| 6а. Повар | 6б. Наборщик |
| 7а. Адвокат | 7б. Редактор научного журнала |
| 8а. Воспитатель | 8б. Художник по керамике |
| 9а. Вязальщик | 9б. Санитарный врач |
| 10а. Нотариус | 10б. Снабженец |
| 11а. Переводчик художественной литературы | 11б. Лингвист |
| 12а. Педиатр | 12б. Статистик |
| 13а. Заведующий магазином | 13б. Фотограф |
| 14а. Философ | 14б. Психиатр |
| 15а. Оператор ЭВМ | 15б. Карикатурист |
| 16а. Садовник | 16б. Метеоролог |
| 17а. Учитель | 17б. Командир отряда |
| 18а. Художник по металлу | 18б. Маляр |
| 19а. Гидролог | 19б. Ревизор |
| 20а. Заведующий хозяйством | 20б. Дирижер |
| 21а. Инженер-электронщик | 21б. Секретарь-машинистка |
| 22а. Главный зоотехник | 22б. Зоолог |
| 23а. Спортивный врач | 23б. Фельетонист |
| 24а. Водитель троллейбуса | 24б. Медсестра |
| 25а. Копировальщик | 25б. Директор |
| 26а. Архитектор | 26б. Математик |
| 27а. Работник детской комнаты милиции | 27б. Счетовод |
| 28а. Заведующий тепличным хозяйством | 28б. Агроном-семеновод |
| 29а. Биолог | 29б. Офтальмолог |
| 30а. Архивариус | 30б. Скульптор |
| 31а. Стенографист | 31б. Логопед |
| 32а. Экономист | 32б. Заведующий магазином |
| 33а. Научный работник музея | 33б. Консультант |
| 34а. Корректор | 34б. Критик |
| 35а. Радиооператор | 35б. Специалист по ядерной физике |
| 36а. Врач | 36б. Дипломат |

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 37а. Актер | 37б. Телеоператор |
| 38а. Археолог | 38б. Эксперт |
| 39а. Закройщик-модельер | 39б. Декоратор |
| 40а. Часовой мастер | 40б. Монтажник |
| 41а. Режиссер | 41б. Ученый |
| 42а. Психолог | 42б. Поэт |

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	42б
	41б	42а			

Обработка и интерпретация результатов

В регистрационном бланке подсчитывается количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Голланда.

Анализ полученных данных осуществляется путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов, который соответствует преобладающему типу личности.

Характеристика типов личности (по Дж. Голланду)

1. Реалистический тип. «Мужской» тип. Обладает высокой эмоциональной стабильностью. Ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям, связанным с решением конкретных задач (механик, водитель, инженер и т. п.). Характерны невербальные способности, развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях, как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

2. Интеллектуальный тип. Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседах чаще является передатчиком информации; как правило, интроверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

3. Социальный тип. Отличается выраженными социальными умениями (умениями общаться, работать в группе и др.), стремлением к лидерству, потребностью в многочисленных социальных контактах. Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: психология, медицина, педагогика.

4. Конвенциональный тип. Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще преобладают невербальные (особенно счетные) способности. Наиболее предпочтительны

такие специальности, как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, канцелярский служащий.

5. **Предпринимательский тип.** Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает решать задачи, связанные с руководством. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях, как дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

6. **Артистический тип.** В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера: музицирование, рисование, деятельность в области гуманитарных наук. Хорошо развиты восприятие и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: история, филология, искусство.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие типы личности по классификации Дж. Голланда Вы знаете?
2. Каким типам личности в наибольшей степени соответствуют профессии психолога, педагога?
3. По каждой из шести групп профессионально ориентированных типов личности назовите профессии, появившиеся в последние годы.

Список рекомендуемой литературы

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.

Резапкина Г. В. Скорая помощь в выборе профессии / Г. В. Резапкина. Москва: Генезис, 2004. 234 с.

Резапкина Г. В. Я и моя профессия / Г. В. Резапкина. Москва: Генезис, 2000. 160 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ИЗУЧЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ОПТАНТА О БУДУЩЕМ»

Цель – овладеть методикой выявления противоречий в представлениях оптантов о характере и особенностях работы по профессии.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить роль противоречий в развитии личности.

Знать описательные особенности социальных и внутриличностных противоречий личности.

2. Сформировать представление о путях и способах разрешения противоречий.

Уметь определять конструктивную и деструктивную направленность поведенческих способов разрешения противоречий.

3. Освоить методику диагностики противоречивых сочетаний в представлениях оптанта о будущей профессии.

Владеть методикой проведения диагностики, обработки и интерпретации данных с использованием опросника Н. С. Пряжникова.

Введение в проблему

Противоречие выступает основой развития личности, при этом внешние условия могут стать только причиной изменений, что в целом согласуется с общенаучным принципом детерминизма С. Л. Рубинштейна. Как отмечают В. А. Ганзен и Л. А. Головей, наличие противоречий между потенциалом человека и его интересами, отношениями, направленностью (т. е. между потенциями и тенденциями) выступает как необходимый фактор и движущая сила развития индивидуальности. Однако личность может сталкиваться с тенденциями, находящимися в непримиримом противоречии друг с другом. Они могут быть как социально обусловленными (между личностью и социально-профессиональными условиями), так и локализованными во внутреннем мире, когда наблюдается несовпадение представлений личности о собственных возможностях с реальными действиями и объективными результатами, в которых они воплощаются¹.

¹ Ганзен В. А., Головей Л. А. Отношения между потенциальными тенденциями в структуре индивидуальности // Личность и деятельность. Л., 1982.

Л. М. Митина и О. В. Кузьменкова определяют внутриличностное противоречие как субъективно переживаемое рассогласование тех или иных тенденций (оценок, притязаний, установок и т. п.) в самосознании личности, которые взаимодействуют и изменяют друг друга в процессе развития. Рассматривая психологические особенности внутриличностных противоречий, авторы отмечают, что они возникают между Я-действующим и Я-отраженным¹.

Можно выделить несколько функций внутриличностных противоречий в процессе профессионального развития личности. Во-первых, они сигнализируют о назревшем рассогласовании противоречащих тенденций, выполняя индикаторную функцию. Во-вторых, внутриличностные противоречия могут стимулировать процесс профессионального развития личности при наличии у нее выраженной потребности в актуализации собственных потенций. В-третьих, они могут сдерживать развитие, выполняя при определенных условиях тормозящую функцию.

Пути и способы разрешения противоречий могут быть различными: формирование индивидуального стиля деятельности; снижение уровня притязаний; возникновение новых интересов, отношений; развитие и совершенствование свойств человека. Важным условием реализации личностного потенциала является психологическая зрелость человека, выражающаяся в умении конструктивно разрешать возникающие противоречия, в осознании собственных потенциальных возможностей и наличии активной позиции по отношению к их реализации и развитию в деятельности. В качестве предпосылок конструктивного разрешения внутриличностных противоречий выступают стремление к относительной независимости от воздействий извне, рефлексивные навыки, принятие ценностей самоактуализирующейся личности.

Конструктивный способ разрешения противоречий создает условия для дальнейшего развития личности, способствует ее движению от Я-эмпирического с присущими ему ограниченными психологическими характеристиками к Я-творческому, содержащему всю полноту потенциальных возможностей специалиста.

¹ Митина Л. М., Кузьменкова О. В. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя // *Вопр. психологии*. 1998. № 3.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: опросник «Ваша будущая профессия», разработанный Н. С. Пряжниковым¹.

Инструкция. Вам предлагается перечень предложений, имеющих несколько вариантов окончаний. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и отметьте его в бланке ответов.

Текст опросника

1. Мне хотелось бы работать:
 - а) в помещении;
 - б) на открытом воздухе;
 - в) в необычных условиях (в горах, на море, под землей и т. д.);
 - г) с чередованием условий.
2. Я предпочел бы, чтобы режим рабочего дня был:
 - а) четким, систематическим (начало и конец рабочего дня не меняются);
 - б) посменным (то утро, то вечер);
 - в) свободным, гибким (начало и конец рабочего дня определяют работники);
 - г) ненормированным (внезапные вызовы, ночные дежурства и т. п.).
3. Мне удобнее работать:
 - а) сидя (за столом, пультом и т. п.);
 - б) стоя (у станка, за прилавком и т. п.);
 - в) в разъездах;
 - г) чередуя постоянное место с разъездами.
4. Мне хотелось бы, чтобы работа была связана:
 - а) с простейшими механизмами, ручными операциями;
 - б) с машинами и механизмами с ручным управлением;
 - в) с автоматическим и автоматизированным оборудованием;
 - г) с функциональными орудиями (речь, средства воздействия на эмоции человека, функциональные возможности организма).
5. Мне хотелось бы всю работу выполнять:
 - а) в одиночку;
 - б) самостоятельно, но чтобы вокруг были люди;

¹ Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.

- в) в коллективе, совместно с другими;
 - г) с людьми, общаясь и управляя ими.
6. Мне больше нравится работа, в которой необходимы:
- а) точные, мелкие движения;
 - б) координация движений;
 - в) быстрота движений;
 - г) большая сила.
7. В моей будущей работе важны:
- а) устойчивость внимания;
 - б) наблюдательность;
 - в) память на числа, даты, события;
 - г) воображение.
8. Успех в моей будущей работе зависит:
- а) от технической сообразительности, оперативного технического мышления;
 - б) от способности мысленно представить невидимые процессы, предметы и их соотношение;
 - в) от самоконтроля и самообладания;
 - г) от эмоциональности, умения входить в контакт с другими людьми.
9. Будущую работу мне хотелось бы выполнять:
- а) по заданному плану;
 - б) по плану, но получать в процессе новую информацию;
 - в) по плану, но иметь возможность изменять его;
 - г) оперативно, когда работа ставит все новые задачи, проблемы.
10. В своей работе лучше отвечать:
- а) только за себя, за выполнение своего задания;
 - б) за выполнение задания группы;
 - в) за работу механизмов, технику безопасности;
 - г) за общественные, материальные ценности.
11. Мне нравится работа, в которой необходимо:
- а) распознавать, определять свойства предметов, их качество;
 - б) преобразовывать, обрабатывать предметы;
 - в) изобретать, придумывать новые образцы продукции;
 - г) оказывать влияние на других людей.
12. Мне нравится:
- а) оценивать продукцию, разбираться в свойствах объектов;
 - б) обслуживать людей;

- в) находить новые варианты решения задач, новые результаты;
- г) организовывать производственные процессы, деятельность.

13. Мне хотелось бы, чтобы моя будущая работа была связана:

- а) с руководством людьми, трудовыми коллективами;
- б) с воспитанием и обучением детей;
- в) с преодолением стихийных сил природы;
- г) с комфортным, спокойным положением.

14. Мне хотелось бы, чтобы результаты будущей работы были:

- а) мало заметны, известны только узкому кругу специалистов;
- б) известны трудовому коллективу, широкому кругу специалистов;
- в) известны всей стране, широко освещались прессой;
- г) всемирно признаны.

15. Мне хотелось бы, чтобы от результатов моей работы:

- а) зависела в основном только моя заработная плата;
- б) непосредственно зависело выполнение задания отдела, цеха

и т. п.;

- в) зависели жизнь и здоровье людей;
- г) зависел мир на планете.

16. После окончания работы:

- а) хотел бы отключиться от нее, заниматься своими делами;
- б) интересно было бы продолжать думать о ней и дома;
- в) ни о чем другом и не думал бы, продолжал бы ею заниматься;
- г) и не вспомнил бы о работе до следующего дня.

17. Хотел бы, чтобы работа была:

- а) рядом с домом;
- б) интересная, а далеко или близко от дома – не важно;
- в) не связана с командировками;
- г) подальше от дома.

Обработка и интерпретация результатов

Анализ результатов проводится поэтапно. Прежде всего, оценивается полнота ответов испытуемого, уточняется, на все ли вопросы были даны ответы. Выявляются все случаи возникновения затруднений при работе с опросником.

Затем по табл. 8 определяется степень адекватности представлений опантанта о будущей профессиональной деятельности.

Таблица 8

Противоречивые связи в опроснике «Ваша будущая профессия»

От- вет	Противоречащие ответы	От- вет	Противоречащие ответы
1а	13в	8г	10а, 11б, 11в, 13г, 14а, 15а, 16а, 16г
1б	3а, 4в, 6а, 13г	9а	11в, 11г, 12в, 13в
1в	2а, 9а, 13г, 16а, 16г, 17в	10а	11а, 12г, 13а, 13б, 15б, 15в, 15г
1г	2а, 13г, 16г, 17в	10б	13г, 15а, 16а, 16г
2а	3в, 3г, 4г, 5г, 7г, 8г, 9г, 10б, 10в, 10г, 11в, 11г, 12в, 12г, 13в, 15г, 16в, 17б	10в	11в, 11г, 12в, 12г, 13а, 13б, 13г
2в	13б, 13г, 16а, 16г, 17а, 17в	10г	11б, 11в, 12в, 12г, 13г
2г	13г, 16а, 16г, 17а, 17в	11а	12в, 13а, 13б, 13в
3а	4г, 6г, 13б, 13в	11б	12а, 13а
3б	13г	11в	13г, 15а, 16а, 16г
3в	13г, 17а, 17в	11г	13г, 14а, 15а, 16а, 16г
3г	13г, 17а, 17в	12б	13г, 16в
4а	5г, 8г, 11г, 12г, 13а	12в	13г, 15а, 16а, 16г
4б	5в, 5г, 8г, 11в, 11г, 12г, 13а, 13г	12г	13г, 14а, 15а, 16а, 16г
4в	5г, 6а, 6г, 7г, 8г, 9в, 10а, 11а, 11в, 12а, 12б, 13а, 13б, 13в, 14а, 15а, 16в	13а	14а, 15а, 16а, 16г
4г	12г	13б	14а, 15а, 16а, 16г
5а	10а, 12б, 12г, 13а, 13б	13в	15а, 16а, 16г, 17а, 17в
5б	10а, 13а, 13б	13г	15б, 15в, 15г, 16б, 16в, 17б, 17г
5в	10а	14б	15а, 16а, 16г
5г	6а, 6г, 10а, 11б, 13г, 14а, 15а, 16а, 16г	14в	15а, 16а, 16г
6а	8г, 12г, 13а, 13в	14г	15а, 16а, 16г
6б	12г, 13а	15а	16б, 16в
6в	7г, 8а, 8б, 8г, 10б, 11в, 11г, 12в, 12г, 13а, 13б	15б	16а, 16г
6г	8а, 11а, 11в, 12а, 12в, 13а	15в	16а, 16г, 17а
7г	13г, 15а, 16а, 16г	15г	16а, 16г, 17а
8а	9а	16а	17б, 17г
8в	13г	16г	17б

Для этого отмечаются пары противоречивых сочетаний в соответствии с предложенной таблицей. Сначала по вертикали определяют ответ на первый вопрос, а по горизонтали ищут все пересечения с ответами на остальные вопросы, начиная со второго. Затем определяют ответ на второй вопрос, а по горизонтали ищут аналогичные пересечения, начиная с третьего вопроса, и т. д.

Найденные противоречия позволяют судить об уровне информированности и заблуждениях опанта в соответствующей области, о степени осознанности им выбора будущей профессии. На основе полученного материала осуществляется планирование содержания и определение формы коррекционных воздействий по отношению к данному опанту, составляется описание желаемой профессии.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Определите степень адекватности представлений опанта о будущей профессиональной деятельности.
2. Охарактеризуйте противоречия в Ваших представлениях о будущей профессии.

Список рекомендуемой литературы

Авдеев В. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В. В. Авдеев. Москва: Изограф, 1992. 164 с.

Митина Л. М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя / Л. М. Митина, О. В. Кузьменкова // Вопросы психологии. 1998. № 3. С. 3–17.

Рябкина З. И. Субъектно-бытийный подход к изучению развивающих личность противоречий / З. И. Рябкина // Психологический журнал. 2008. № 2. С. 78–87.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«СХЕМА АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВЫБОРА ПРОФЕССИИ»

Цель – овладеть методикой оказания помощи оптанту в выборе наиболее предпочтительного варианта профессии.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия выбора профессии.

Знать значение адекватного выбора профессии оптантом для его последующего профессионального развития.

2. Сформировать представление о мотивационных факторах выбора профессии.

Уметь устанавливать индивидуальную иерархию мотивационных факторов выбора профессии.

3. Освоить методику оценки соответствия мотивационных факторов вариантам выбора профессии.

Владеть алгоритмом проведения и обработки данных на основе методики, предложенной Н. С. Пряжниковым.

Введение в проблему

В психологической литературе нет единого взгляда на то, как осуществляется выбор профессии и какие факторы влияют на этот процесс. Наиболее распространена точка зрения на выбор профессии как на выбор деятельности. В этом случае предметом исследования выступают, с одной стороны, характеристики человека как субъекта деятельности, а с другой – характер, содержание, виды деятельности и ее объект. Выбор профессии в рамках данного подхода оценивается как правильный, если психофизиологические данные личности будут соответствовать требованиям профессии (Н. В. Алишев, В. Д. Широков, Л. И. Шишкина). Однако в данном случае недооценивается активное начало личности выбирающего.

В контексте понимания выбора профессии как выбора деятельности распространена также точка зрения, согласно которой основным фактором правильного выбора является профессиональный интерес (Т. Ф. Иванчик, С. Е. Рескина). Однако профессиональный интерес как эмоционально окрашенное отношение личности к виду труда может иметь различные истоки, в том числе и не относящиеся к де-

тельности. Кроме того, профессию нельзя свести к определенному виду трудовой деятельности. Абсолютизация профессионального интереса как основы выбора профессии также не вполне правомерна.

Наиболее продуктивным, на наш взгляд, является подход к выбору профессии как к одному из важнейших событий в целостном самоопределении человека как субъекта собственной жизни. Этот подход требует учета широкого спектра факторов, влияющих на выбор профессии, позволяет сделать акцент на временном аспекте – на прошлом опыте оптанта и на его представлениях о будущем.

Субъект выбора профессии характеризуется наличием индивидуальной иерархии мотивационных факторов профессионального выбора. Н. С. Пряжниковым выделены следующие *мотивационные факторы выбора профессии*¹:

I. Факторы общего порядка:

1. Собственное желание:

- осознанное, хорошо продуманное желание;
- интуитивное предчувствие успеха.

2. Одобрение близких людей:

- отца;
- матери;
- любимого человека;
- друга (подруги) и др.

3. Собственные способности и возможности для реализации варианта профессионального выбора.

4. Желание проявить те или иные качества:

- физическую силу;
- внешнюю привлекательность;
- коммуникативные умения;
- интеллектуальные способности;
- волевые качества;
- нравственные качества;
- эстетическую чувствительность и др.

5. Информированность, знание о том или ином варианте профессионального выбора.

6. Престиж профессии.

7. Близость от дома места учебы, работы и др.

¹ Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение.

II. Характеристики возможного места учебы:

1. Легкость поступления.
2. Легкость обучения.
3. Большая стипендия, социальные льготы.
4. Хороший социально-психологический климат.
5. Гарантированные хорошие места трудоустройства.
6. Отличная культурная, спортивная жизнь.
7. Качественный преподавательский состав.
8. Отличная материальная база (аудитории, лаборатории, учебно-методический фонд и др.).

III. Характеристики возможного места работы:

1. Легкость трудоустройства.
2. Возможность дополнительного обучения или профессиональной переподготовки за счет организации.
3. Льготы (бесплатный проезд, медицинское обслуживание и пр.).
4. Высокая официальная заработная плата.
5. Возможность дополнительного заработка (чаевые, возможность использовать в личных целях техническое оборудование, транспорт организации и др.).
6. Перспективы профессионального роста.
7. Возможность работать по совместительству в других местах.
8. Относительно свободный режим посещения.

IV. Характеристики выбираемой профессии:

1. Предмет труда:

- природа (животные, растения, организм человека);
- материалы и заготовки;
- дети;
- взрослые люди;
- техника;
- транспорт;
- знаковые системы;
- художественный образ.

2. Цели труда:

- контроль, оценка, диагноз;
- преобразование;
- творчество;
- транспортирование;

- обслуживание;
- развитие и сохранение.

3. Средства труда:

- ручные и простые приспособления;
- механические;
- автоматические;
- функциональные (зрение, слух, голос, физическая сила и др.);
- теоретические (знания, способы мышления).

4. Условия труда:

- бытовой микроклимат (кабинет);
- большие помещения с людьми (аудитории, торговые, концертные залы и др.);
- производственный цех;
- необычные производственные условия (особая стерильность, режим влажности, температуры и др.);
- экстремальные (риск для жизни и здоровья);
- работа на открытом воздухе.

5. Характер подвижности в труде:

- преимущественно сидя;
- преимущественно стоя;
- длительная ходьба;
- вынужденные статичные позы;
- множество разнообразных движений;
- высокая избирательная подвижность (только рук, только головы, только ног и т. д.).

6. Характер общения:

- минимальное общение (индивидуальный самостоятельный труд);
- работа с клиентами и посетителями;
- обычный коллектив;
- работа с аудиториями;
- особая дисциплина и субординация;
- вынужденно ограниченные контакты.

7. Характер ответственности в труде:

- материальная;
- моральная;
- за жизнь и здоровье людей;
- невыраженная (обычная).

8. Минимально необходимое профессиональное образование:
- без специального профессионального образования;
 - краткосрочные курсы (от нескольких недель до нескольких месяцев);
 - начальное профессиональное образование;
 - среднее профессиональное образование;
 - высшее профессиональное образование;
 - ученая степень;
 - дополнительное профессиональное образование на базе уже имеющегося.

Поскольку ситуация выбора профессии характеризуется многомерностью, для правильного (адекватного реальной ситуации) выбора профессии оптанту необходимо осуществить огромную внутреннюю работу. Прежде всего, ему нужно проанализировать свои внутренние ресурсы (интересы, способности, особенности характера, ценностные ориентации и т. д.), требования избираемой профессии, осознать потенциальные несоответствия и оценить возможность их коррекции.

Последовательность учебно-познавательных действий

Обучаемым предлагается выполнить следующее задание в соответствии с алгоритмом выбора наиболее предпочитаемой профессии¹:

1. Определите наиболее важные факторы выбора профессии (не более 20) и занесите их во вторую графу бланка ответов.

Бланк ответов

Кэф-фици-ент значи-мости	Мотивационные факторы выбора учебной профессии	Альтернативные варианты выбора профессии		
		1-й вариант: психолог	2-й вариант: педагог	n-й вариант
×2	Одобрение родителей	1	3	
	Престиж	3(6)	2(4)	
	Позволяют способности	4	2	
	...			
	Итого			

¹ Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение.

2. В составленном перечне мотивационных факторов выбора профессии подчеркните 5–7 наиболее значимых и напротив них проставьте в первой графе бланка ответов коэффициент значимости «×2».

3. Определите альтернативные варианты выбора профессии (от 2 до 7), занесите их в бланк ответов в соответствующие графы.

4. Оцените степень соответствия мотивационных факторов вариантам выбора профессии по следующей шкале:

- 0 баллов – фактор совершенно не соотносится с данным вариантом;

- 1 балл – фактор слабо соотносится с вариантом;

- 2 балла – фактор имеет некоторое отношение к данному варианту;

- 3 балла – фактор хорошо соотносится с вариантом;

- 4 балла – фактор очень хорошо соотносится с вариантом выбора профессии.

Оценку проставьте в соответствующие альтернативным вариантам выбора графы.

5. Количество баллов подчеркнутых мотивационных факторов удвойте (коэффициент «×2») и запишите рядом в скобках.

6. Количество баллов по каждому варианту (графе бланка ответов) суммируйте (включая удвоенные и неудвоенные значения) и занесите в строку «Итого».

Вариант выбора профессии с наибольшим количеством баллов является наиболее привлекательным для оптанта.

Необходимо определить, насколько запрос учащегося соответствует реальной проблеме профессионального самоопределения, а затем подвести его к этой реальности. При этом недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит, а какая не подходит индивиду. Консультанту необходимо оказать содействие учащемуся в принятии им на себя ответственности за тот или иной профессиональный выбор, установить «зону ближайшего профессионального развития».

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. На основе каких критериев можно установить, что выбор профессии является адекватным?

2. Какую роль выполняет индивидуальная иерархия мотивационных факторов в процессе профессионального выбора?

Список рекомендуемой литературы

Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. Москва: Академия, 2008. 274 с.

Пряжников Н. С. Ценностно-нравственные активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения: методическое пособие / Н. С. Пряжников. Москва: Изд-во Ин-та практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1997. 36 с.

Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии / В. И. Степанский. Москва: Академия, 1995. 234 с.

РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НА СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЕМЫХ»

Цель – изучить степень готовности обучаемых к успешному функционированию в определенной профессиональной сфере.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия готовности к деятельности.

Знать функциональное назначение понятия готовности по отношению к предстоящей профессиональной деятельности.

2. Сформировать представление о динамической структуре состояния готовности.

Уметь применять понимание механизмов возникновения данного состояния по отношению к собственной деятельности.

3. Освоить методику оценки профессиональной готовности.

Владеть алгоритмом проведения и обработки данных на основе методики, предложенной Л. Н. Кабардовой.

Введение в проблему

Готовность – это активно-действенное состояние личности, отражающее содержание стоящей перед ней задачи, условия предстоящего ее решения и выступающее условием успешного выполнения любой деятельности. Изучению состояния готовности к деятельности большое внимание уделено в работах М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко и др.

Возникновение состояния готовности к деятельности начинается с постановки цели на основе потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной перед ним задачи). Далее идет разработка плана, установок, моделей, схем предстоящих действий. Затем человек приступает к воплощению сформировавшейся готовности в предметных действиях, применяет определенные средства и способы дея-

тельности, сравнивает ход выполняемой работы и ее промежуточные результаты с намеченной целью, вносит коррективы. В формировании состояния готовности решающую роль играет то, что она связана с различными сторонами личности. Вне реально существующих связей с другими характеристиками психической деятельности состояние готовности теряет свое содержание.

Состояние готовности имеет сложную динамическую структуру. Выделяют следующие *компоненты готовности к деятельности*:

- мотивационный (ответственность за решение задачи);
- ориентационный (знания и представления об особенностях и условиях деятельности, ее требованиях к личности);
- операциональный (владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, навыками, умениями и др.);
- волевой (самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается выполнение обязанностей);
- оценочный (оценка своей подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач оптимальным образцам)¹.

Согласно мнению Л. Н. Кабардовой, о степени готовности обучаемых к успешному функционированию в определенной профессиональной сфере можно судить на основании наличия, успешности реализации и эмоционального подкрепления у них профессионально ориентированных навыков и умений. С этой целью ею был разработан опросник для определения профессиональной готовности, в основу которого был положен принцип оценки обучаемыми:

- своих возможностей в реализации определенных умений (трудовых, социальных и т. д.);
- своего реального, сформированного на основе личного опыта эмоционального отношения, возникающего при выполнении описанных в опроснике видов деятельности или занятий;
- своего предпочтения или нежелания выполнять действия (занятия) в будущей профессиональной деятельности.

Достаточная выраженность этих компонентов – показатель высокого уровня готовности обучаемого (специалиста), его активности, самостоятельности в процессе деятельности.

¹ Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. Минск, 1985.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: опросник для определения профессиональной готовности Л. Н. Кабардовой¹, бланк ответов.

Инструкция. Внимательно прочитайте вопросы. На каждый из них Вам необходимо дать три ответа, оценив их в баллах. Ответ записывается в соответствующую клетку бланка ответов, где цифрами обозначены номера вопросов, а буквами – клеточки для трех ответов.

Сначала Вы оцениваете, насколько хорошо Вы умеете делать то, что записано в вопросе (клеточка «а»):

- делаю, как правило, хорошо – 2 балла;
- делаю средне – 1 балл;
- делаю плохо, совсем не умею, никогда не делал – 0 баллов.

Затем оцениваете ощущения, которые у Вас возникают, когда Вы это делаете (клеточка «б»):

- положительные (интересно, легко) – 2 балла;
- нейтральные (все равно) – 1 балл;
- отрицательные (неинтересно, трудно) – 0 баллов.

Третий ответ должен отразить, хотели бы Вы, чтобы описанное в вопросе действие входило в Вашу работу (клеточка «в»):

- да – 2 балла;
- все равно – 1 балл;
- нет – 0 баллов.

Читая вопрос, обязательно обращайтесь внимание на слова «часто», «легко», «систематически» и т. п. Ваш ответ должен учитывать смысл этих слов.

Работа с опросником может производиться как индивидуально, так и в группе.

Текст опросника

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.

2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (составлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т. п.).

¹ Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности.

3. Длительное время (более одного года) самостоятельно терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять, пересаживать и пр.).

4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.

5. Сдерживать себя, не «выливать» на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.

6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.

7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.

8. Вести регулярное наблюдение за развивающимся растением и записывать данные наблюдения в специальный дневник.

9. Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток.

10. Терпеливо, без раздражения объяснять кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.

11. В письменных работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.

12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.

13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.

14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.

15. Много и часто общаться со многими людьми, не уставая от этого.

16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составленные рассказы по заданной теме.

17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).

18. Свое свободное время преимущественно тратить на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.

19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у других.

20. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.

21. При выполнении задания по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.

22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).

23. Регулярно, без напоминания, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить (животных и клетки), лечить, обучать.

24. Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, подражать, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.

25. Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста.

26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составлять логическую цепочку действий, используя при этом различные законы, формулы, теоремы.

27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.

28. Разбираться в породах и видах животных, знать их характерные признаки и повадки.

29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником талантливо, а что нет, и уметь обосновать это устно или письменно.

30. Организовать людей на какие-либо дела, мероприятия.

31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул, законов и умения их правильно применять при решении.

32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, проводить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.

33. Сразу замечать мельчайшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.

34. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.

35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.

36. Выполнять расчеты, подсчеты данных, выводить на основе этого различные закономерности, следствия.

37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.

38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, анатомии, ботаники, зоологии: читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.

39. Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений.

40. Влиять на людей: убеждать, предотвращать конфликты, улаживать разногласия, разрешать споры.

41. Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.

42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.

43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоологических кружках и питомниках.

44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.

45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.

46. Аккуратно и безошибочно выполнять «бумажную» работу: писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.

47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технической, логической, математической.

48. При работе с растениями или животными переносить ручной или физический труд, неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах животных.

49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).

50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух.

Бланк ответов

Тип профессий																			
Человек – знаковая система				Человек – техника				Человек – природа				Человек – художественный образ				Человек – человек			
№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			

Обработка и интерпретация результатов

Каждый столбец клеток в бланке ответов соответствует одному из типов профессий. Колонки, обозначенные буквами, отражают оценки трех ответов на каждый вопрос:

- а – оценка своих умений;
- б – оценка своего эмоционального отношения;
- в – оценка своих профессиональных пожеланий, предпочтений.

Приступая к обработке результатов, сначала следует внимательно просмотреть бланк ответов и отметить номера тех вопросов, при ответе на которые испытуемый в графе «умения» поставил оценку «0». Эти вопросы следует полностью исключить из обработки. Например, при соотношении оценок «0 – 2 – 1» вторая и третья оценки также исключаются при подсчете баллов по соответствующим шкалам (эмоционального отношения и профессиональных пожеланий). Они учитываются только при качественном анализе каждой сферы.

Далее подсчитывается сумма баллов в каждой профессиональной сфере по шкалам «умения», «отношение» и «профессиональные пожелания». Следует обратить внимание на соотношение оценок по данным шкалам как в каждой профессиональной сфере, так и по каждому конкретному вопросу (виду деятельности).

Выбор наиболее предпочтительной профессиональной сферы (или нескольких сфер) делается на основе сопоставления сумм баллов, набранных в разных профессиональных сферах по шкале «профессиональные предпочтения». Обращается внимание на те профессиональные сферы, в которых эти суммы наибольшие. Затем в каждой сфере сравниваются между собой баллы, набранные по трем шкалам. Предпочтительным является такое сочетание, в котором оценки по второй и третьей шкалам количественно сочетаются с оценкой по первой шкале, отражающей реальные умения испытуемого. Например, соотношение оценок «10 – 12 – 11» благоприятнее, чем соотношение «3 – 8 – 12», поскольку предпочтения испытуемого в первом случае более обоснованы наличием у него соответствующих умений.

Далее анализируются отдельные вопросы, ответы на которые получили оценки в баллах «2 – 2 – 2», а также «2 – 2 – 1», «1 – 2 – 2». Это необходимо, во-первых, для того, чтобы сузить профессиональную сферу до конкретных специальностей. Например, работа в области

«человек – знак» может осуществляться с буквами, словами, текстами (филолог, историк, редактор и др.); с иностранными знаками, текстами (технический переводчик, гид-переводчик); с математическими знаками (программист, математик, экономист и др.). Во-вторых, это дает возможность выйти за пределы одной сферы на профессии, занимающие промежуточное положение между разными областями, например учитель математики (сферы «человек – человек» и «человек – знак»), модельер (сферы «человек – художественный образ» и «человек – техника») и т. д.

По результатам ответов испытуемого делается вывод о том, к какой сфере профессиональной деятельности он склонен.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте профессиональную готовность как состояние и качество личности.
2. Сформулируйте основные внешние и внутренние условия формирования готовности к успешной работе по Вашей профессии.
3. Определите факторы, препятствующие формированию готовности к деятельности.

Список рекомендуемой литературы

Рягузова Е. В. Особенности психологической готовности к труду в условиях проблемных ситуаций / Е. В. Рягузова // Психология труда в условиях проблемных ситуаций. Саратов, 1996. С. 23–38.

Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. Москва: ПЕР СЭ, 2001. 436 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ИЗУЧЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ»

Цель – определить карьерные ориентации личности.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия карьеры.

Знать объективные и субъективные критерии развития карьеры.

2. Сформировать представление о влиянии индивидуальных особенностей на складывающийся в процессе развития тип карьеры.

Уметь осознанно управлять процессом построения карьеры с учетом индивидуальных особенностей.

3. Освоить методику оценки карьерных ориентаций.

Владеть алгоритмом проведения и обработки данных на основе предложенной методики.

Введение в проблему

Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры. Французское слово «карьер» означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной деятельности и пр. В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения¹. В социальной психологии и психологии профессиональной деятельности карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитудов и поведенческих проявлений, которые связаны с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни.

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). Таким образом, объективная, внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона – это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

¹ Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1987. С. 218.

При характеристике типа карьеры принимаются во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное разнообразие типов карьеры во многом определяется личностными особенностями. Чаще всего в основу выделения типов карьеры кладется критерий стабильности. Д. Сьюпер выделил четыре основных типа карьеры:

1) стабильная карьера (характеризуется продвижением в рамках одной профессиональной деятельности);

2) обычная карьера (совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая соответствующие возрастные кризисы);

3) нестабильная карьера (характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере);

4) карьера со множественными пробами (смена профессиональной деятельности имеет место в течение всей жизни, без периодов упрочения после какой-либо из проб).

Любой человек имеет определенную личностную концепцию, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры. Прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще. Поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и других социально обусловленных побуждений к деятельности. В зарубежной психологии этому понятию соответствует такое понятие, как «карьерные ориентации» (или «якоря карьеры»).

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: опросник «Якоря карьеры»¹, бланк ответов.

Инструкция. Опросник, который Вы сейчас будете заполнять, выявляет Ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построении карьеры. Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 10-балльной

¹ Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, С. Н. Снеткова. СПб., 2001.

шкале (1 балл – совершенно неважно или совершенно не согласен, 10 баллов – исключительно важно или полностью согласен). Ответ внесите в бланк ответов в клеточку с соответствующим номером.

Опросник заполняется без ограничения времени (примерно за 10 мин).

Текст опросника

Насколько важным является для Вас каждое из следующих утверждений?

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми на всех уровнях | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Иметь возможность делать по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Работать над проблемами, которые представляются неразрешимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Вести образ жизни, позволяющий уравнивать интересы семьи и карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Продолжать работу по своей специальности, нежели получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 10. Быть первым руководителем в организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Работать в организации, которая обеспечивает стабильность на длительный период времени | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. Соревноваться с другими и побеждать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. Строить карьеру, которая позволит не изменять своему образу жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16. Создать новое коммерческое предприятие | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17. Посвятить всю жизнь избранной профессии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18. Занять высокую руководящую должность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22. Единственная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

- | | | | | | | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23. | Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24. | Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить свое собственное дело | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 25. | Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 26. | Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 27. | В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 28. | Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 29. | Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 30. | Соревнование и выигрыш – это наиболее важные стороны моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 31. | Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 32. | Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

33. Я скорее бы ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере, только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39. Выбрать и поддержать определенный образ жизни важнее, чем добиться успеха в карьере 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40. Я всегда хотел основать свой собственный бизнес 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Бланк ответов

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
			41				

Обработка и интерпретация результатов

Опросник содержит восемь диагностических шкал измерения карьерных ориентаций.

1. *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела. Он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие люди из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. *Менеджмент.* В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. *Автономия (независимость).* Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена

сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и станет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. *Стабильность.* Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией (его часто называют «человеком организации») ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. *Служение.* Основными ценностями при данной ориентации являются работа с людьми, служение человечеству, помощь людям, желание сделать мир лучше и т. д. Человек с такой ориентацией будет продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не станет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и пр.

6. *Вызов.* Основные ценности при карьерной ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать заключение каждого контракта с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность. Если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. *Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. *Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель станет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Бланк ответов одновременно служит ключом для обработки результатов. Каждый столбец соответствует определенной карьерной ориентации:

- 1-й столбец – профессиональная компетентность;
- 2-й столбец – менеджмент;
- 3-й столбец – автономия (независимость);
- 4-й столбец: вопросы 4, 12, 36 – стабильность места работы; вопросы 20, 28, 41 – стабильность места жительства;
- 5-й столбец – служение;
- 6-й столбец – вызов;
- 7-й столбец – интеграция стилей жизни;
- 8-й столбец – предпринимательство.

Ключ

Карьерная ориентация	Номера вопросов					Количество вопросов
Профессиональная компетентность	1	9	17	25	33	5
Менеджмент	2	10	18	26	34	5
Автономия (независимость)	3	11	19	27	35	5
Стабильность:						
• работы	4	12	36			3
• места жительства	20	28	41			3
Служение	5	13	21	29	37	5
Вызов	6	14	22	30	38	5
Интеграция стилей жизни	7	15	23	31	39	5
Предпринимательство	8	16	24	32	40	5

По каждой карьерной ориентации определяется показатель выраженности. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов – 5 (для ориентации «стабильность» – 3 и 3). Самый высокий показатель – 10, самый низкий – 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации. Обобщенный результат (среднее значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям) может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о «напряженности» направленности на деятельность. Следует принимать во внимание также «перекос» в сторону какой-либо одной ориентации или баланс всех видов карьерных ориентаций.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Что определяют тип и выраженность карьерных ориентаций?
2. Как Вы думаете, желателен ли баланс различных видов карьерных ориентаций?

Список рекомендуемой литературы

Молодежь и профессиональная карьера / под ред. С. Н. Чистяковой, А. Я. Журкиной. Москва: Генезис, 1993. 120 с.

Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / под ред. А. Я. Журкиной, С. Н. Чистяковой. Москва: Генезис, 1993. 132 с.

СЕМИНАР

«ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЛАНА»

Цель – познакомиться с содержанием понятия профессионального плана и разработать собственный профессиональный план.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия профессионального плана.

Знать функциональное назначение личного профессионального плана для последующего профессионального развития.

2. Сформировать представление о структуре профессионального плана.

Уметь самостоятельно разрабатывать профессиональный план с учетом существенных обстоятельств конкретной ситуации выбора профессии.

3. Освоить процедуру разработки собственного профессионального плана.

Владеть алгоритмом построения собственного профессионального плана.

Введение в проблему

Современное общество требует от учащихся осмысленного профессионального выбора и построения своего жизненного и профессионального пути, невзирая на условия острой неопределенности завтрашнего дня. Психологические исследования проблемы профессиональной перспективы личности свидетельствуют о том, что без четко сформированных жизненных целей и планов личность не способна к целенаправленной саморегуляции своего поведения и деятельности, к преодолению тех проблем, которые возникают в профессиональной деятельности.

Большинство исследователей связывают профессиональную перспективу с планированием личного времени и построением личных профессиональных планов, предполагающих выдвижение целей, определение возможных путей их достижения и личностных ресурсов, которые для этого понадобятся.

В частности, Е. А. Климов в качестве важного психического регулятора профессионального развития человека рассматривает личный профессиональный план, под которым он понимает мысленный образ желаемого будущего¹.

¹ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения.

Н. С. Пряжников предлагает выделять четыре типа профессиональных планов оптантов:

1. Самостоятельно построенный учащимся профессиональный план отсутствует.

2. Профессиональный план построен самостоятельно, но на очень неполной ориентировочной основе (например, учтено только собственное желание).

3. Профессиональный план построен с учетом многих существенных обстоятельств конкретной ситуации выбора профессии.

4. Сформирована готовность (владение общей схемой) самостоятельно строить новые профессиональные планы в усложняющихся, изменяющихся условиях¹.

При описании структуры личного профессионального плана нами использована схема, предложенная Е. А. Климовым, которая существенно дополнена ценностно-смысловыми компонентами Н. С. Пряжниковым.

Последовательность учебно-познавательных действий

Обучаемым предлагается разработать собственный личный профессиональный план на основе предложенной ниже схемы.

Схема построения профессионального плана

1. Осознание ценности честного труда на основе определения его ценностно-нравственных основ.

Обучаемые отвечают на следующий вопрос: «Стоит ли в наше время честно трудиться и почему?»

2. Осознание необходимости профессионального образования после школы.

3. Общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование ее изменения.

4. Знание мира профессионального труда (макроинформационная основа самоопределения).

5. Выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими жизненными целями.

¹ Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение.

Обучаемые определяют, кем бы они хотели стать в профессии через 20–30 лет.

6. Выделение ближайших профессиональных целей как этапов достижения дальней цели.

Обучаемые выделяют 5–7 этапов на пути к своей мечте.

7. Представление о путях и средствах достижения ближайших профессиональных целей (микроинформационная основа выбора): изучение справочной литературы, самообразование, поступление в профессиональное учебное заведение и др.

8. Представление о своих возможностях и недостатках, которые могут оказать влияние на достижение поставленных целей.

9. Представление о путях преодоления своих недостатков и о путях оптимального использования своих возможностей.

10. Представление о внешних препятствиях на пути к целям.

11. Знание о путях преодоления внешних препятствий.

12. Наличие резервных вариантов выбора в случае неудачи при реализации основного варианта.

13. Начало практической реализации профессионального плана.

При анализе сформированного личного профессионального плана обращается внимание на его полноту, ясность, реалистичность, а также обоснованность.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какое значение имеет личный профессиональный план в процессе выбора профессии?

2. Под влиянием каких факторов может корректироваться профессиональный план?

Список рекомендуемой литературы

Афанасьева Н. В. Профориентационный тренинг для старшеклассников «Твой выбор» / Н. В. Афанасьева, Н. В. Малухина, М. Г. Пашнина. Санкт-Петербург: Речь, 2008. 366 с.

Резапкина Г. В. Скорая помощь в выборе профессии / Г. В. Резапкина. Москва: Генезис, 2004. 216 с.

Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профориентации / А. П. Чернявская. Москва: Владос-Пресс, 2001. 268 с.

Раздел V. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА ЭТАПЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«НАЧАЛО КАРЬЕРЫ: СОСТАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО РЕЗЮМЕ»

Цель – овладеть методикой составления персонального резюме и сопроводительного письма потенциальному работодателю.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Познакомиться с вариантами письменного обращения к работодателю.

Знать назначение резюме и сопроводительного письма.

2. Сформировать представление о стиле написания резюме.

Уметь составлять резюме с учетом предъявляемых требований.

3. Освоить процедуру составления резюме и сопроводительного письма к нему.

Владеть алгоритмом составления резюме и сопроводительного письма с целью трудоустройства по будущей профессии.

Введение в проблему

Наиболее распространенным вариантом письменного обращения к потенциальному работодателю является *персональное резюме* с соответствующим сопроводительным письмом.

Структура резюме:

1. Личные данные (Ф. И. О., пол, национальность, адрес, телефон).

2. Цель (на получение какой работы и почему Вы претендуете; не более 3–5 строк).

3. Опыт работы (обычно в обратнотронологическом порядке; целесообразно отметить участие в научно-исследовательской работе в период обучения).

4. Образование (можно сообщить о наградах, указать изученные дисциплины, соответствующие профессиональной области, в которой Вы предполагаете работать).

5. Дополнительная информация (семейное положение, владение иностранными языками, навыки работы на компьютере, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т. п.; хобби следует упоминать только в том случае, если оно тесно связано с работой, которую Вы стремитесь получить).

Требования к стилю написания резюме:

1. Предельная конкретность в выборе формулировок.

Не рекомендуется писать	Рекомендуется писать
Быстро усваиваю новые знания	Освоил новые процедуры в рекордно короткий срок – за две недели
Занимался обучением	Обучил двух новых служащих
Помогал уменьшить ошибки	Сократил количество ошибок на 15 %

2. Немногословность, использование энергичных глаголов, показывающих активность.

Не рекомендуется писать	Рекомендуется писать
Находил применение следующим возможностям...	Эффективно использовал...
Отвечал за выполнение...	Выполнил...
Нес ответственность за...	Отвечал за...

3. Предпочтение позитивной информации негативной.

Не рекомендуется писать	Рекомендуется писать
Препятствовал снижению доли продаж	Повысил потенциал продукта на рынке
Перешел с должности...	Продвинулся на должность...

4. Концентрация внимания на собственных достижениях.

Не рекомендуется писать	Рекомендуется писать
Проработал три года	Получил повышение в должности и два повышения оплаты
Выполнял дополнительную работу	Всегда выполнял работу в срок

5. Избирательность. Необходимо отбирать информацию исходя из цели резюме. Ошибочно полагать, что, чем больше дано разнообразной информации, тем лучше.

6. Честность.

Пример резюме

Смирнов Андрей Петрович

Цель: получение работы по специальности в крупной компании, успешно работающей на российском рынке.

Образование:

1997–2001 гг. – Российская коммерческая академия, дневное отделение. Получил диплом магистра делового администрирования.

1997–1999 гг. – курсы гидов-переводчиков при АО «Интурист». Получил свидетельство об окончании курсов (французский язык).

1987–1997 гг. – средняя специальная школа № 99 г. Екатеринбурга с углубленным изучением английского языка.

Опыт работы:

1999–2001 гг. – консультационная фирма «Прорыв», консультант (работа по договорам подряда).

1998–1999 гг. – бюро путешествий, гид-переводчик (английский и французский языки).

Дополнительная информация:

Знание иностранных языков: английский – свободно, французский – хорошо.

Компьютер: Windows, MS Word, CorelDraw.

Научные достижения: занял второе место на Всероссийском конкурсе студенческих научных работ; в 2000 – 2001 гг. являлся специальным стипендиатом.

К персональному резюме прилагается *сопроводительное письмо*. Оно должно быть кратким, состоять не более чем из двух-трех абзацев. Начинать письмо следует с объяснения того, почему Вы обращаетесь к данному лицу (напоминание о предшествовавшей встрече или телефонном разговоре, ссылка на лицо, знакомое адресату, либо на какую-то информацию о данном лице или организации). В основной части письма следует кратко описать Ваши возможности и достигнутые результаты, подтверждающие Вашу пригодность для искомой работы. Заключительная фраза должна содержать программу Ваших дальнейших действий (звонок по поводу назначения встречи, приход в организацию в предлагаемое время, если оно устроит адресата, и т. п.).

Рекомендации по написанию сопроводительного письма:

1. Постарайтесь учесть стиль компании и личные качества конкретного адресата, если они Вам известны. Если Вы не располагаете информацией о компании, можно показать свою осведомленность о ключевых проблемах в данной области.

2. Главное – привлечь и удержать внимание. Содержание письма должно заинтересовать адресата (например, можно начать письмо цитатой из его опубликованных высказываний).

3. Описывайте свои успехи и предшествующий опыт кратко. Обязательно перефразируйте информацию, представленную в резюме.

4. Постарайтесь показать на конкретных примерах, что Вы представляете значительный интерес для компании.

Пример сопроводительного письма¹

Смирнов Андрей Петрович
620049, Екатеринбург,
ул. Студенческая, 11, кв. 56;
тел. 249–75–32

Господину Францу Ларни,
руководителю подразделения
маркетинга фирмы XYZ
620035, Екатеринбург, ул. Пушкина, 12

Уважаемый господин Ларни!

Согласно сообщениям в отраслевых изданиях, фирма XYZ планирует расширение производства путем внедрения усовершенствованной линии набивных игрушек. Фирма является бесспорным лидером на рынке игрушек в нашей стране, и я был бы счастлив попасть в такую прекрасную команду.

Будучи руководителем художественного отдела небольшой фабрики игрушек «Белый медвежонок», я разработал дизайн продукции для поточной линии набивной игрушки, которая обеспечила фабрике рентабельность на уровне 32 % к себестоимости продукции. Такой уровень рентабельности поточной линии был достигнут нами впервые. Кроме того, нами разработан дизайн упаковки для нашей продукции, внедрение которой позволило на 24 % увеличить объем продаж в розничной торговле.

Я хотел бы добиться не меньших результатов для фирмы XYZ. Имея пятнадцать лет стажа в области дизайна игрушек и их упаковки,

¹ Поляков В. А. Технология карьеры. М., 1995. С. 124.

я могу быть весьма полезен в отделе дизайна Вашей фирмы. Я позволю на следующей неделе, чтобы договориться об удобном времени для встречи.

Искренне Ваш
Андрей Смирнов

Последовательность учебно-познавательных действий

Обучаемым предлагается выполнить следующие задания:

1. Составьте резюме и сопроводительное письмо с целью трудоустройства по Вашей будущей профессии.

2. Представьте, что один из Ваших знакомых ищет работу. Он показал Вам составленное им сопроводительное письмо и просит высказать свое мнение. Прокомментируйте его письмо по следующим пунктам: адресат, вступительная часть письма, ссылка на резюме, орфография и стилистика, заключительная часть письма.

«Президенту компании

Думаю, вы знаете, что я добился больших успехов в учебе и потому могу быть исключительно полезен вашей компании. У меня отличные оценки по истории и физической культуре. Я нравлюсь всем, кто меня знал. Я хочу быть руководителем. Уверю, если вы познакомитесь со мной, вы обязательно захотите взять меня на работу в вашу компанию. Мне очень нужно устроиться на работу. Вот уже три недели как я не работаю.

Всю следующую неделю я буду в городе, вы можете поговорить со мной во вторник или в среду. Пожалуйста, дайте мне знать, если вам потребуется дополнительная информация обо мне».

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Почему рекомендуется прилагать к резюме сопроводительное письмо?

2. Существуют ли, на Ваш взгляд, какие-либо специфические требования к оформлению резюме при обращении в иностранную организацию?

Список рекомендуемой литературы

Квинн В. Прикладная психология / В. Квинн. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 520 с.

Моя профессиональная карьера / под ред. А. Я. Журкиной, С. Н. Чистяковой. Москва: Генезис, 1993. 124 с.

Поляков В. А. Технология карьеры / В. А. Поляков. Москва: Генезис, 1995. 240 с.

Швальбе Б. Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе. Москва: Генезис, 1993. 268 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ АДАПТАЦИОННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ»

Цель – овладеть методикой оценки личностного адаптационного потенциала.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия личностного потенциала адаптации.

Знать функциональное назначение понятия личностного потенциала адаптации.

2. Сформировать представление о структуре личностного адаптационного потенциала.

Уметь определять значение поведенческой регуляции, коммуникативных качеств и морально-нравственной нормативности в процессе адаптации личности.

3. Освоить методику оценки личностного потенциала адаптации.

Владеть алгоритмом проведения диагностики и обработки данных на основе предложенной методики.

Введение в проблему

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных факторов, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки личности и др. Люди по-разному относятся к одним и тем же событиям; один и тот же воздействующий стимул у разных людей может вызвать различную ответную реакцию. Однако можно выделить интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также определить некоторый «интервал» отношений человека к тем или иным явлениям, прежде всего к общечеловеческим ценностям, не выходящий за рамки общепринятых моральных норм. Степень соответствия этому «интервалу» психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет личностный адаптационный потенциал, являющийся важнейшей интегративной характеристикой психического развития. Харак-

теристику личностного потенциала адаптации можно получить, оценив уровень поведенческой регуляции, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности.

Поведенческая регуляция характеризует способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Она осуществляется в единстве энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. К основным элементам поведенческой регуляции относятся самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Все выделенные структурные элементы не являются первоосновой регуляции поведения. Они лишь отражают соотношение потребностей, мотивов, эмоционального фона настроения, самосознания, Я-концепции и др. Поэтому система регуляции – это сложное, иерархическое образование, а интеграция всех ее уровней в единый комплекс и обеспечивает устойчивость процесса регуляции поведения.

Коммуникативные качества человека также являются одной из основных составляющих личностного адаптационного потенциала. Поскольку человек практически всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением строить отношения с другими людьми. Коммуникативные возможности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) людей различны. Они определяются наличием опыта и потребности в общении, а также уровнем конфликтности.

Не менее важной стороной процесса адаптации является соблюдение моральных норм поведения, обеспечивающих способность индивида адекватно воспринимать предлагаемую ему определенную социальную роль.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», разработанный А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным¹, предназначен для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегративные особенности психического и социального развития. Он используется для решения за-

¹ Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. М., 2001.

дач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

Данный опросник разработан на основе теоретических положений различных психологических школ относительно проблемы адаптации, поэтому он позволяет оценить адаптационные возможности индивида, исходя из особенностей не только психологического, но и нравственного развития.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность».

Инструкция. Сейчас Вам будет предложено ответить на ряд вопросов, на которые Вы должны ответить только «да» (+) или «нет» (–). Вопросы касаются непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. Правильных или неправильных ответов здесь быть не может, поэтому не старайтесь долго их обдумывать или советоваться с товарищами. Отвечайте, исходя из того, что больше соответствует Вашему состоянию или представлению о самом себе.

Текст опросника

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что, если кто-то причинил мне зло, я должен ему ответить тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.

16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.

17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.

18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.

19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.

20. Голова у меня болит часто.

21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.

22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.

23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).

24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.

26. Я человек общительный.

27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.

28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.

29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.

30. У меня мало уверенности в себе.

31. Иногда я говорю неправду.

32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.

33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.

34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.

35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.

36. Иногда я сильно испытываю желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.

37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.

38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).

39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.

40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.

41. Большую часть времени у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.

42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.

43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.

44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (не быстрее и не медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).

45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.

46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.

47. Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.

48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была такая компания, где все старались стоять друг за друга.

50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.

51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.

52. Обычно я засыпаю спокойно, и меня не тревожат никакие мысли.

53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.

54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.

55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).

56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.

57. Я легко плачу.

58. Я мало устаю.

59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.

60. С моим рассудком творится что-то неладное.

61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.

62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).

63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.

64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.

65. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.

66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.

67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.

68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это раздражает.

69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

70. Думаю, что я человек обреченный.

71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться от того, чтобы что-нибудь не стащить у кого-либо или где-нибудь, например в магазине.

72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.

74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.

75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.

76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.

77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковываются.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять – самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным, взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.

94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

95. Я ежедневно выпиваю много воды.

96. Счастливее всего я бываю, когда остаюсь один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-то причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.

99. Я очень редко заговариваю с людьми первым.

100. У меня никогда не было столкновений с законом.

101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.

102. Иногда без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной веселости.

103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.

104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.

105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.

106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что это у меня плохо получается.

107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.

108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.

109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.

135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.
143. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет мне побывать среди людей.
145. Можно простить людям нарушение тех правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
149. Если дело идет у меня плохо, то мне сразу хочется все бросить.
150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.
151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.
152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.
153. Я человек нервный и легковозбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.
155. Будущее кажется мне безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.
157. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.
158. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня очень раздражает то, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я могу легко отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни все, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Обработка и интерпретация результатов

Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл.

Ключ

Шкала	Да	Нет
Достоверность	–	1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Поведенческая регуляция	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 132, 134, 140
Коммуникативный потенциал	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Моральная нормативность	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

Обработка результатов осуществляется по следующим шкалам:

1) «Достоверность»; 2) «Поведенческая регуляция» (ПР); 3) «Комму-

никативный потенциал» (КП); 4) «Моральная нормативность» (МН). Шкала достоверности позволяет оценить степень объективности ответов. В случае, если общее количество баллов по данной шкале превышает 10, то полученные результаты целесообразно считать необъективными вследствие стремления испытуемого как можно больше соответствовать социально желаемому личностному типу.

«Сырые» баллы шкал «Поведенческая регуляция», «Коммуникативный потенциал», «Моральная нормативность» суммируются, что соответствует значению шкалы «Личностный потенциал социально-психологической адаптации» (ЛАП). Полученное значение переводится в стэны, и определяется группа профессиональной пригодности (при проведении профессионального психологического отбора) или группа развития адаптационных способностей (при решении задач психологического сопровождения) (табл. 9).

Таблица 9

Перевод результатов в стэны и определение категории профессиональной пригодности по показателю ЛАП

Стэн	ЛАП, баллы	Группа адаптационных способностей	Категория профессиональной пригодности
1	61 и более	3	4
2	51–60		
3	40–50		
4	33–39	2	3
5	28–32		
6	22–27		
7	16–21	1	2
8	11–15		1
9	6–10		
10	Менее 6		

Группы развития адаптационных способностей:

1. *Группа хороших адаптационных способностей.* Лица этой группы легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной ус-

тойчивостью. Функциональное состояние лиц этой группы в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется.

2. *Группа удовлетворительной адаптации.* Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Лица этой группы требуют постоянного контроля.

3. *Группа заниженной адаптации.* Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а их психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать дилинквентные поступки.

Для получения более подробных сведений о психологических особенностях работника необходимо «сырые» значения шкал перевести в стэны (табл. 10).

Таблица 10

Перевод в стэны результатов, полученных по шкалам методики

Стэн	Шкалы		
	ПР	КП	МН
1	46 и более	27 и более	18 и более
2	38–45	22–26	15–17
3	30–37	17–21	12–14
4	22–29	13–16	10–11
5	16–21	10–12	7–9
6	13–15	7–9	5–6
7	9–12	5–6	3–4
8	6–8	3–4	1–2
9	4–5	1–2	1
10	0–3	0	0

Значения, соответствующие 4–6-му стэнму, являются средними. Превышение этих значений свидетельствует о высоком развитии дан-

ного качества, а более низкие показатели – о недостаточном развитии рассматриваемой характеристики (табл. 11).

Таблица 11

Краткая интерпретация результатов, полученных по шкалам методики

Шкала	Интерпретация высоких («сырых») значений	Интерпретация низких («сырых») значений
ПР	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности
КП	Низкий уровень коммуникативных способностей, затруднения в установлении контактов с окружающими	Высокий уровень коммуникативных способностей
МН	Низкий уровень социализации; человек не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе	Высокий уровень социализации; человек адекватно оценивает свою роль в коллективе

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте понятия «адаптация» и «адаптивность».
2. Какие виды адаптации существуют?
3. Определите область применения опросника «Адаптивность».

Список рекомендуемой литературы

Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. Москва: Наука, 1988. 320 с.

Реан А. А. Психология адаптации личности: Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. Санкт-Петербург: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. 479 с.

Толочек В. А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы / В. А. Толочек // Мир психологии. 2006. № 3. С. 131–146.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ИЗУЧЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВ И ЛИЧНОСТНЫХ СМЫСЛОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Цель – повысить готовность студентов осознанно выстраивать перспективы и личностные смыслы профессиональной деятельности при помощи предлагаемых упражнений¹.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия профессионального самоопределения.

Знать роль осознанного нахождения смыслов в выполняемой деятельности.

2. Сформировать представление о способах активизации смыслопорождающей деятельности.

Уметь актуализировать представления о ценностях выбранной профессиональной деятельности.

3. Освоить игровые способы работы с представлениями учащихся о профессиях.

Владеть способами реализации игровых упражнений по активизации профессиональных представлений учащихся.

Введение в проблему

Профессиональное самоопределение – это самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации. Этот процесс обусловлен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок в ходе профессионального становления личности и ее развития. Самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личностным аспектом формирования профессионала. Проблему самоопределения личности следует рассматривать не только в контексте выбора профессии, но и в более широком плане, в связи с вопросами профессионального развития личности.

Профессиональное самоопределение сопровождается построением личного профессионального плана, формированием внутренней го-

¹ *Пряжников Н. С.* Игровые профориентационные упражнения.

товности к осознанному и самостоятельному представлению, корректровке и реализации перспектив своего развития, готовности рассматривать себя субъектом, развивающимся во времени, и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Самоопределяющаяся личность – это субъект, осознавший, чего он хочет (свои цели, жизненные планы, идеалы), что он есть (свои личностные и физические свойства), что он может (свои возможности, склонности), чего от него ждут коллектив, общество¹.

Последовательность учебно-познавательных действий

Обучаемым предлагается выполнить несколько упражнений.

Упражнение 1. Участники рассаживаются в круг, и ведущий рассказывает следующую притчу: «Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: “Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил 3 году...” или “Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...”. Таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека».

Далее участникам предлагается составить рассказ о некотором человеке, который закончил высшее учебное заведение и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Ведущий называет первое событие, например: «Наш герой окончил высшее учебное заведение с двумя тройками». Студенты по очереди называют другие важные события в жизни данного человека, из которых в результате и сложится его жизнь. События могут быть как внешними (поработал там-то, сделал то-то...), так и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями. Желательно предлагать события, соответствующие реальности. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал другим. Если студентов немного (всего 6–8 чел.), целесообразно пройти по второму кругу, т. е. дать возможность каждому обучаемому назвать и по второму событию.

¹ Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // *Вопр. психологии*. 1994. № 3.

Когда последний участник называет свое событие, предполагается, что главный герой умирает в 75 лет, согласно условиям упражнения. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, пока без каких-либо комментариев, сказать, сколько лет можно было бы написать на могильной плите героя (лет, прожитых не напрасно). Все по очереди называют свои варианты. Далее ведущий предлагает прокомментировать свой ответ тем студентам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения.

Завершить упражнение можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

Упражнение 2. Участники рассаживаются в круг. Ведущий просит каждого представить, какие самые приятные, радостные минуты могут в перспективе встретиться в будущей профессиональной деятельности. Далее участники по очереди кратко высказывают свои предположения. Ведущий не должен как-то критиковать эти представления. Это позволит более полно понять сущность рассматриваемой профессии. Далее организуется обсуждение, в ходе которого выясняется, чьи же представления оказались наиболее соответствующими реальности. Поскольку такие представления носят в основном субъективный характер, то не следует стремиться к полной «объективности» обсуждения. Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения состоит не столько в том, чтобы познакомить студентов с «правдой», сколько в том, чтобы актуализировать их представления о ценностях той или иной профессиональной деятельности и лишь подкорректировать эти представления по возможности в тактичной и ненавязчивой форме.

Упражнение 3. С целью развития навыков эффективного планирования и прогнозирования своей деятельности участники выдвигают ряд целей своей будущей профессиональной жизни, рассматри-

вают пути их достижения и возможные результаты (положительные и отрицательные, материальные и духовные и др.) (табл. 12).

Таблица 12

Планирование будущей профессиональной деятельности

Цели	Пути достижения	Последствия

Упражнение 4. Участники делятся на 2–3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает план действий в соответствии с полученной проблемой-вопросом, опираясь на приведенную ниже модель (рис. 1). Возможные проблемы: достижение высокого служебного положения, повышение своего профессионального уровня и др.

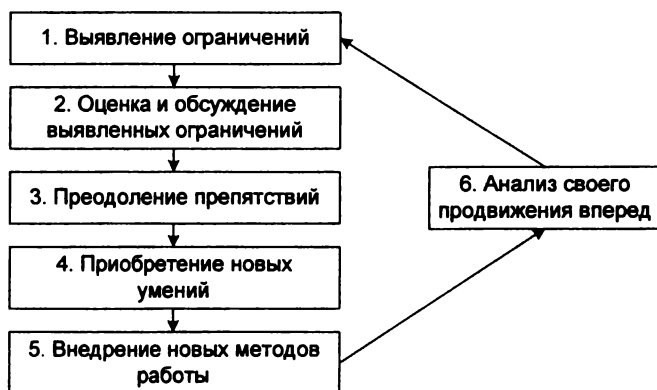


Рис. 1. Модель разработки личного плана действий

Упражнение 5. С целью закрепления высокой самооценки участникам предлагается представить маленький скалистый остров вдали от континента. На вершине острова – высокий, прочно поставленный маяк... Вообразите себя этим маяком... Ваши стены такие толстые и прочные, что даже сильные ветры не могут покачнуть Вас... Из окон верхнего этажа Вы днем и ночью, в хорошую и плохую погоду посылаете мощный луч света, служащий ориентиром для судов...

Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство Вашего светового луча, скользящего по океану, предупреждающего мореплавателей о мелях, являющегося символом безопасности на берегу. Теперь постарайтесь ощутить внутренний источник света в себе – света, который никогда не гаснет¹.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте себя как самоопределяющуюся личность.
2. Определите роль осознанного построения личного профессионального плана.

Список рекомендуемой литературы

Бендюков М. А. Как стать профессионалом: путеводитель по рынку труда / М. А. Бендюков, И. Л. Соломин. Санкт-Петербург: Невское время, 1998. 56 с.

Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. Киев: Наукова думка, 1988. 296 с.

Путь к профессии: основы активной позиции на рынке труда / под ред. Ж. Н. Безус [и др.]. Ярославль: Ресурс, 2003. 146 с.

¹ Цзен Н. В., Пахомов Ю. В. Психотренинг: игры, упражнения. М., 1986.

Раздел VI. ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ОЦЕНКА ОПТИМИЗМА В ВОЗРАСТЕ СТАБИЛИЗАЦИИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Цель – познакомиться с психологическими особенностями проявления оптимизма и методикой его оценки.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия оптимизма.

Знать поведенческие проявления позитивной направленности личности.

2. Сформировать представление о функциональном назначении оптимизма.

Уметь формировать преимущественно положительные ожидания от жизни и других людей.

3. Освоить методику оценки оптимизма.

Владеть алгоритмом проведения диагностики и обработки данных на основе предложенной методики.

Введение в проблему

Оптимизм как психологическое понятие четко не определено. В обыденном понимании под оптимизмом подразумевают такие качества, как бодрость, жизнерадостность, вера в будущее, активность, склонность во всем видеть хорошее. Отечественный психолог К. К. Платонов рассматривал оптимизм как устойчивую направленность личности, установку на позитивное отражение настоящего и будущего.

С позиций гуманистической психологии оптимизм рассматривается как вера в человеческую природу, в безусловно позитивную, добрую и конструктивную сущность человека, заложенную в виде потенциала, который раскрывается при соответствующих условиях. Оптимизм также

можно рассматривать как систему взглядов и отношений личности к своей жизни, к будущему, к окружающим людям и самой себе.

Оптимизм как система отношений, оценок и мировоззрения представляет собой активную жизненную позицию личности, которая оказывает влияние на выбор моделей поведения, ролевую позицию и устойчивость к психологическому стрессу. Оптимизм – это устойчивая личностная позиция человека по отношению к трудностям, основанная на вере в успех и силу человеческой природы.

В психологии оптимизм как позитивная оценка жизни рассматривается в качестве важнейшего фактора устойчивости человека к профессиональным и жизненным невзгодам.

Исследования показывают, что оптимисты отличаются высокой адаптивностью к новым ситуациям, интернальным локусом контроля и высокой коммуникабельностью. В трудных жизненных ситуациях они чаще используют конструктивные, преобразующие модели поведения. Пессимисты хуже адаптируются к новым социально-экономическим условиям, они более агрессивны и склонны обвинять в своих неудачах судьбу или других людей. В стрессовых ситуациях пессимисты часто используют деструктивные модели преодолевающего поведения и управления, характеризуются более низкой стрессоустойчивостью по сравнению с оптимистами.

Последовательность учебно-познавательных действий

Методика содержит две шкалы: «Оптимизм» и «Активность»¹.

Оптимизм в данной методике понимается как предрасположенность человека верить в свои силы и успех, иметь преимущественно положительные ожидания от жизни и других людей. Оптимисты, как правило, экстравертированы, доброжелательны и открыты для общения. Противоположной категории людей, пессимистам, свойственны сомнения в своих силах и доброжелательности других

¹ Рассматриваемая методика является адаптированным вариантом шкалы активности и оптимизма Шуллера и Комуниани (AOS) (адаптирована Н. Е. Водопьяновой).

людей, ожидание неудачи, стремление избегать широких контактов, сосредоточенность на своем внутреннем мире (интровертированность).

Под *активностью* в данном контексте понимается энергичность, жизнерадостность, беспечность, безмятежность и склонность к риску. Пассивность проявляется в тревожности, боязливости, неуверенности в себе и нежелании что-либо делать.

Оснащение: текст опросника¹, бланк ответов.

Инструкция. Перед Вами список утверждений. Прочтите их внимательно и оцените степень Вашего согласия с каждым из них. Для этого используйте приведенные в бланке варианты ответов. Зачеркните цифру, соответствующую Вашей оценке.

Текст опросника

1. Я люблю слушать громкую музыку.
2. Я думаю, будет трудно достичь моих целей.
3. Мне нравятся ситуации с некоторой долей неопределенности, когда я не знаю, что будет со мной дальше.
4. Я люблю бросать вызов судьбе.
5. Судьба более несправедлива ко мне, чем к другим.
6. У меня столько энергии, что я не могу даже два часа просидеть без дела.
7. Я менее счастлив, чем другие.
8. Меня раздражают осторожные люди.
9. В настоящее время невозможно верить во что-либо хорошее.
10. Мне нравится соревноваться.
11. Я легко и с удовольствием общаюсь с людьми противоположного пола.
12. Меня пугает мое будущее.
13. Я думаю, что в людях больше плохого, чем хорошего.
14. Мне нравится испытывать острые ощущения (быть в ситуациях, связанных с определенным риском).
15. У меня жизнерадостное, приподнятое настроение.

¹ Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности.

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____
 Профессия _____ Возраст _____ Стаж _____

№ п/п	Нет, совершенно не согласен	Иногда это так	Обычно (часто)	Да, согласен (всегда)
1	1	2	3	4
2	1(4)	2(3)	3(2)	4(1)
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	1(4)	2(3)	3(2)	4(1)
6	1	2	3	4
7	1(4)	2(3)	3(2)	4(1)
8	1	2	3	4
9	1(4)	2(3)	3(2)	4(1)
10	1	2	3	4
11	1	2	3	4
12	1(4)	2(3)	3(2)	4(1)
13	1(4)	2(3)	3(2)	4(1)
14	1	2	3	4
15	1	2	3	4

Примечание. В скобках указаны баллы по шкале «Оптимизм» (суждения 2, 5, 7, 9, 12, 13). Для определения суммы баллов по шкале «Активность» подсчитываются баллы по суждениям 1, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 14, 15.

Обработка и интерпретация результатов

Полученные суммы баллов по шкалам «Оптимизм» и «Активность» отражаются на рис. 2 и соотносятся с табл. 13. Соотношение баллов по данным шкалам позволяет определить психологический тип личности.

Характеристика психологических типов личности

Квадрат Р («реалисты»). Такие люди адекватно оценивают текущую ситуацию в соответствии со своими силами (возможностями) и не пытаются прыгнуть выше головы, довольствуются тем, что имеют. Как правило, устойчивы к психологическому стрессу.

Квадрат АО («активные оптимисты»). Представители этого типа верят в свои силы и успех, позитивно настроены на будущее, предпринимают активные действия для того, чтобы добиться желаемых целей. Они бодры, жизнерадостны, не подвержены унынию или плохому настроению, легко и стремительно отражают удары судьбы, как бы тяжелы они ни были. В трудных ситуациях используют проблемно-ориентированные стратегии преодоления стресса.

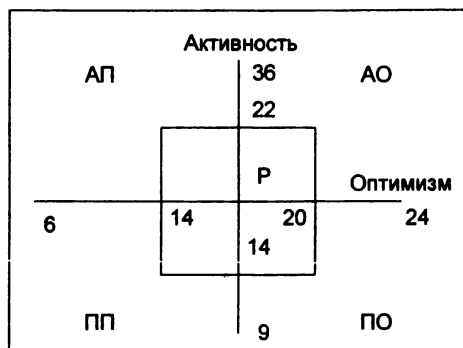


Рис. 2. Типы оптимистов и пессимистов

Таблица 13

Показатели психологических типов, баллы

Психологический тип	Показатели по шкале	
	«Оптимизм»	«Активность»
«Реалисты» (Р)	14–20	14–22
«Активные оптимисты» (АО)	21–24	23–36
«Активные пессимисты» (АП)	6–13	23–36
«Пассивные пессимисты» (ПП)	6–13	9–13
«Пассивные оптимисты» (ПО)	21–24	9–13

Квадрат ПП («пассивные пессимисты»). Это противоположная «активным оптимистам» категория людей, которые ни во что не верят и ничего не предпринимают для того, чтобы изменить свою жизнь в лучшую сторону. Они характеризуются преобладанием мрачного и подавленного настроения, пассивностью, неверием в свои силы. В трудных ситуациях предпочитают стратегии ухода от решения проблем.

Квадрат АП («активные пессимисты»). Им свойственна высокая активность, но она часто носит деструктивный характер. Такие люди вместо того, чтобы создавать новое, предпочитают разрушать старое. В трудных ситуациях часто используют агрессивные стратегии преодолевающего поведения.

Квадрат ПО («пассивные оптимисты»). Их девизом можно считать слова: «Все как-нибудь само образуется...» Такие люди уверены в том, что «все будет хорошо», хотя и не предпринимают для этого никаких усилий. Они добродушны, веселы и умеют даже в плохом находить что-то хорошее, однако их отличительной чертой является недостаток активности. Они больше надеются на случай, на удачу, чем на собственные силы. Склонны к пассивному ожиданию или откладыванию принятия решений.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Существует ли, на Ваш взгляд, взаимосвязь оптимизма / пессимизма с типом темперамента?
2. Какой возраст является наиболее оптимистичным? Обоснуйте свое суждение.
3. Предложите способы преодоления пессимизма.

Список рекомендуемой литературы

Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 376 с.

Джидарьян И. А. Счастье и удовлетворенность жизнью в русском обществе / И. А. Джидарьян // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики. Москва, 1997. С. 187–223.

Селигман М. П. Новая позитивная психология / М. П. Селигман. Москва: София, 2006. 276 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ОЦЕНКА УРОВНЯ РЕФЛЕКСИВНОСТИ САМОРАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ЛИЧНОСТИ»

Цель – осмыслить значение рефлексии в саморазвитии и освоить методику оценки рефлексивности личности.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия рефлексии.

Знать функциональное значение рефлексии в процессе саморазвития личности.

2. Сформировать представление о механизме рефлексивного процесса и различных видах рефлексии.

Уметь применять понимание механизмов возникновения рефлексии по отношению к собственной деятельности.

3. Освоить методику оценки рефлексивности как личностного свойства.

Владеть алгоритмом проведения диагностики и обработки данных на основе предложенной методики.

Введение в проблему

В философских словарях *рефлексия* трактуется как размышление, самонаблюдение, самопознание, осмысление собственных действий, деятельности и поведения. Рефлексия включает построение умозаключений, обобщений, аналогий, сопоставлений и оценок, а также припоминание, переживание и принятие решений.

В психологии рефлексия рассматривается как механизм *саморазвития* личности (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, С. Л. Рубинштейн и др.).

Исследователи отмечают, что именно рефлексия позволяет человеку выйти за пределы собственной жизни, деятельности и обозначить в качестве объекта своего исследования, анализа, оценки и практического отношения свои мысли, эмоциональные состояния, действия, отношения и всего себя в целом. Рефлексия рассматривается как способность к ценностной самоориентации, смысловой саморегуляции. Указывается, что рефлексия как бы встроена в механизм саморазвития личности.

Рефлексивность определяет высокий уровень волевой регуляции личности в контексте деятельности и общения и обеспечивает самоорганизацию и самоутверждение личности в соответствии с жизненными целями и ценностями.

В психологии выделяются следующие *виды рефлексии*:

1. Ситуативная рефлексия. Обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием.

Поведенческими проявлениями этого вида рефлексии являются:

- время обдумывания субъектом своей текущей деятельности;
- то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего;
- степень развернутости процессов принятия решения;
- склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

2. Ретроспективная рефлексия. Проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. Предметом рефлексии в данном случае выступают причины произошедшего, содержание прошлого поведения, его результативность, допущенные ошибки. Ретроспективная рефлексия позволяет определить, как субъект оценивает произошедшие события, склонен ли он анализировать прошлое и себя в нем.

3. Перспективная рефлексия. Характеризуется анализом предстоящей деятельности, планированием, прогнозированием ее вероятных исходов, ориентацией на будущее.

В психологическом плане рефлексивное отношение человека к собственной деятельности является одним из важнейших психологических условий все более глубокого ее осознания, критического анализа, конструктивного совершенствования.

Механизм рефлексии субъектом своей профессиональной деятельности можно представить следующим образом:

1. Осуществление полной остановки, прекращение непрерывного естественного процесса профессиональной деятельности.

2. «Выход» из этого процесса, подъем над ним. Выяснение собственной позиции и позиции других участников, выявление результативности осуществляемых действий и их последствий.

3. Фиксация в сознании оптимальных условий, способов выстраивания деятельности.

4. Оценка своих сильных и слабых профессиональных качеств, определение программы самосовершенствования.

Рефлексивность как психическое свойство включает в себя:

- способность человека к восприятию содержания собственной психики и его анализу (интерпсихическая рефлексия);
- способность к пониманию психики других людей, которая характеризуется не просто умением встать на место другого, но и механизмами проекции, идентификации, эмпатии (интрапсихическая рефлексия).

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: опросник рефлексивности А. В. Карпова¹, бланк ответов.

Инструкция. Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса поставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа: 1 – абсолютно неверно; 2 – неверно; 3 – скорее неверно; 4 – не знаю; 5 – скорее верно; 6 – верно; 7 – совершенно верно. Не задумывайтесь подолгу над ответами. Правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

Текст опросника

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.

2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.

3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.

4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.

5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.

¹ Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психол. журн. 2003. Т. 24, № 5.

6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.

7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.

8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.

9. Я часто ставлю себя на место другого человека.

10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.

11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.

12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.

13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.

14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.

15. Я беспокоюсь о своем будущем.

16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.

17. Порой я принимаю необдуманные решения.

18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.

19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.

20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.

21. У меня бывают конфликты оттого, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.

22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.

23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.

24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, какими словами это лучше сделать, чтобы его не обидеть.

25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.

26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Обработка и интерпретация результатов

При определении уровня выраженности рефлексивности как свойства личности необходимо сопоставить результаты, полученные в ходе проведения диагностики, с ключом. За каждый правильный ответ испытуемый получает 1 балл, затем полученные баллы складываются.

Ключ

Стэны	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тестовые баллы	80–100	101–107	108–113	114–122	123–130	131–139	140–147	148–156	157 и более

Уровни выраженности:

- более 7 стэнов – высокий уровень рефлексивности;
- 4–7 стэнов – средний уровень рефлексивности;
- менее 4 стэнов – низкий уровень рефлексивности.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Приведите примеры профессий, для которых рефлексивность является профессионально важным качеством.
2. Разработайте тренинг развития рефлексивности.
3. Рассмотрите зависимость рефлексивности от гендерных особенностей личности.

Список рекомендуемой литературы

Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А. В. Карпов. Москва: Изд-во ИП РАН, 2004. 320 с.

Карпов А. В. Психология рефлексии / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. Москва: Изд-во ИП РАН, 2002. 268 с.

Семенов И. Н. Рефлексивно-психологические аспекты развития и профессионального самоопределения личности / И. Н. Семенов, И. А. Савенкова // Мир психологии. 2007. № 2. С. 203–217.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ»

Цель – ознакомиться с особенностями использования методики оценки ценностных ориентаций в ситуации преодоления кризиса.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия кризиса профессионального развития.

Знать значение и критериальные признаки возникновения профессионально обусловленного кризисного состояния.

2. Сформировать представление о факторах, детерминирующих возникновение профессионального кризиса.

Уметь конструктивно преодолевать кризисные ситуации на основе всестороннего учета факторов их возникновения.

3. Развить представление о необходимости активизации ценностно-смысловой деятельности респондента в условиях кризиса с целью его преодоления.

Владеть способами активизации переосмысления респондентом ценностей в условиях кризисной ситуации на основе методики М. Рокича.

Введение в проблему

Основываясь на концепции профессионального становления личности, *кризисы* можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой, сопровождаясь психической напряженностью, неудовлетворенностью социально-профессиональной средой. При этом происходит перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели. Коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии.

Факторами, детерминирующими кризисы, выступают:

- возрастные психофизиологические изменения;
- изменение социально-профессиональной ситуации;

- качественная перестройка способов выполнения профессиональной деятельности;
- тотальная погруженность в социально-профессиональную среду;
- социально-экономические условия жизнедеятельности;
- профессионально обусловленные и жизненно важные события.

Степень осознания личностью кризисов индивидуальна, зависит от способа протекания кризисной ситуации. Количество выделяемых кризисов во многом зависит от социально-профессиональной направленности, активности личности. Человек, интересующийся своим внутренним миром, стремящийся познать себя и испытывающий вследствие этого неудовлетворенность, рассматривает в своей профессиональной биографии большее количество кризисных явлений. Если же личность уходит от кризиса, старается его игнорировать, то она чаще сталкивается с крушением профессиональных надежд, несостоятельностью своей профессиональной биографии.

Последовательность учебно-познавательных действий

Методика М. Рокича, адаптированная А. Гоштаусом, А. А. Семеновым и В. А. Ядовым, включает два списка ценностей: 1) терминальные ценности – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться (ценности-цели); 2) инструментальные ценности – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации (ценности-средства)¹.

Испытуемому последовательно предъявляются оба списка, выполненные на отдельных карточках размером 12 × 5 см (с указанием по одной ценности на каждой). Необходимо учесть, что неаккуратное, неряшливое выполнение карточек может существенно повлиять на выбор. Карточки должны предъявляться таким образом, чтобы респондент мог охватить взглядом все сразу, т. е. 18 штук. Вначале предъявляется набор терминальных ценностей, затем – инструментальных.

¹ Рабочая книга практического психолога.

Оснащение: карточки с указанием терминальных и инструментальных ценностей.

Инструкция. Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – расположить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в жизни. Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите их, выберите наиболее значимую и поместите ее на первое место. Выберите вторую по значимости и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же самое со всеми оставшимися карточками. Наименее важная ценность останется последней и займет 18-е место. Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свой выбор, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Список А (терминальные ценности)

- Активная, деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни).
- Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемый благодаря жизненному опыту).
- Здоровье (физическое и психическое).
- Интересная работа.
- Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве).
- Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком).
- Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений).
- Наличие хороших и верных друзей.
- Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей).
- Познание (возможность расширения своего кругозора, повышение уровня образования, общей культуры, интеллектуального развития).
- Продуктивная жизнь (максимальное использование своих возможностей, сил и способностей).
- Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)

- Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей).
- Свобода (самостоятельность, независимость в суждения и поступках).
- Счастливая семейная жизнь.
- Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом).
- Творчество (возможность творческой деятельности).
- Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности)

- Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах.
- Воспитанность (хорошие манеры).
- Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания).
- Жизнерадостность (чувство юмора).
- Исполнительность (дисциплинированность).
- Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно).
- Непримируемость к недостаткам в себе и других.
- Образованность (широта знаний, высокая общая культура).
- Ответственность (чувство долга, умение держать слово).
- Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения).
- Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина).
- Смелость в отстаивании своего мнения и взглядов.
- Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями).
- Терпимость к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения.
- Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки).
- Честность (правдивость, искренность).

- Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе).
- Чуткость (заботливость).

При ранжировании возможна неискренность респондента, его подверженность социальной желательности. Однако, поскольку все предлагаемые ценности являются социально одобряемыми, влияние социальной желательности на результат работы снижается.

В целях стимулирования процесса переосмысления респондентом ценностей в условиях кризисной ситуации психолог задает несколько оснований для ранжирования:

1. В какой степени предложенные ценности значимы для данного испытуемого?

2. Каким образом они ранжированы, по мнению испытуемого, у безусловного во всех отношениях человека, довольного своей жизнью?

3. В какой степени эти ценности реализованы у испытуемого в настоящий момент его жизни?

4. В какой степени он хотел бы их реализовать в ближайшем будущем?

Работа испытуемого по ранжированию ценностных ориентаций позволяет инициировать у него рефлексивный процесс, направленный на осознание своих мотивов, целей, желаний, устремлений и оценку собственных возможностей по их реализации. Конечным результатом этого процесса должно стать разрешение его личного фрустрационно-го конфликта по одному из типов:

- замена способа достижения цели;
- замена самой цели на адекватную ей и реально достижимую в данных условиях;
- переоценка всей дезадаптирующей (кризисной) ситуации.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Приведите примеры ненормативных кризисов профессионального становления.

2. В чем заключается сущность психологического сопровождения в ситуации переживания специалистом профессионального кризиса?

Список рекомендуемой литературы.

Дикая Л. Г. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования / Л. Г. Дикая, А. В. Махнач // Психологический журнал. 1996. № 3. С. 14–22.

Поливанова К. Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития / К. Н. Поливанова // Вопросы психологии. 1994. № 1. С. 61–70.

Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2004. 286 с.

РАЗДЕЛ VII. ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ НА СТАДИИ АКМЕПРОФЕССИОНАЛИЗМА

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ОЦЕНКА УРОВНЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ»

Цель – ознакомиться с понятием самоактуализации и методикой ее оценки.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Определить содержание понятия самоактуализации.

Знать содержательное различие самоактуализации и самореализации.

2. Сформировать представление о механизме процесса самоактуализации.

Уметь применять понимание сущности самоактуализации по отношению к собственной деятельности.

3. Освоить методику оценки самоактуализации.

Владеть алгоритмом проведения диагностики и обработки данных на основе предложенной методики.

Введение в проблему

Самореализация – сознательно осуществляемая субъектом практическая деятельность, направленная на решение наличных проблем своей жизненной ситуации, следствием которой является самоизменение (путем развития способностей, обретения индивидуальной и социальной компетентности) и изменение жизненной ситуации. Это практические аспекты сознательной целенаправленной деятельности человека по осуществлению своего потенциала жизненных планов.

Самоактуализация, понимаемая как установка личности на развитие, является внутренней основой самореализации, ее психологической предпосылкой. Подлинная самореализация, результатом которой является полноценно функционирующая личность, невозможна без тенденции к самоактуализации, выступающей фактором личностной интеграции и развития. Это главная движущая сила, позволяющая че-

ловеку реально проявить себя, максимально реализовать свои способности и возможности во внешнем мире.

Самореализация невозможна без самоактуализации, поскольку в противном случае соответствующие способности личности оказываются неразвитыми. Самоактуализация и самореализация оказываются, таким образом, двумя взаимосвязанными процессами развития и роста, результатом которых является человек, максимально использующий свой потенциал.

Теория самоактуализации была разработана в США в середине XX в. представителями гуманистической психологии А. Маслоу и К. Роджерсом. В отечественной психологии проблему самоактуализации исследовали А. Г. Асмолов, А. А. Деркач, Д. А. Леонтьев, В. А. Петровский и др.

Понятие самоактуализации означает прежде всего особый вид деятельности, реальный процесс развития и саморазвития человека. Имеются в виду те процессы, в которых человек как субъект активности осуществляет деятельность, направленную на развитие самого себя, через систематическое изменение представлений о себе и мире, анализ своей жизненной ситуации, выявление наличных проблем и ресурсов для их решения, постановку перед собой целей и выбор стратегий их достижения, анализ накопленного опыта практической деятельности по осуществлению своих жизненных планов и их коррекции с целью полного раскрытия и реализации своего потенциала в собственных интересах и в интересах общества. Эта деятельность осуществляется путем реализации сознательного выбора в пользу развития и роста в каждой жизненной ситуации и действий на основании этого выбора.

Самоактуализация играет важную роль на протяжении всего жизненного пути человека, но особое значение она приобретает на завершающей стадии профессионального становления. Самоактуализация, по мнению А. Маслоу, – это потребность человека стать тем, кем он способен стать.

В психологии применяются несколько опросников, измеряющих самоактуализацию личности. Наибольшее распространение получил опросник Э. Шостром, адаптированный психологами Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова¹.

¹ Гозман Л. Я., Кроз М. В., Латинская М. В. Самоактуализационный тест. М., 1995.

Одним из вариантов диагностики самоактуализации личности является методика, предложенная Н. Ф. Калиной¹. Уровни самоактуализации личности определяются по 11 позициям (шкалам): ориентация по времени, ценности, взгляд на природу, потребность в познании характера, креативность, автономность, спонтанность, самопонимание, ауто-симпатия, контактность, гибкость в общении.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: методика определения уровня самоактуализации, разработанная Н. Ф. Калиной.

Инструкция. Из двух вариантов утверждений выберите тот, который Вам больше нравится или лучше согласуется с Вашими представлениями, точнее отражает Ваше мнение. Здесь нет хороших или плохих, правильных или неправильных ответов, самым лучшим будет тот, который дается по первому побуждению.

Текст опросника

1. а) Придет время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.
б) Я уверен, что живу по-настоящему уже сейчас.
2. а) Я очень увлечен своим профессиональным делом.
б) Не могу сказать, что мне нравится моя работа и то, чем я занимаюсь.
3. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, я чувствую себя обязанным.
б) Принимая услугу незнакомого человека, я не чувствую себя обязанным ему.
4. а) Мне бывает трудно разобраться в своих чувствах.
б) Я всегда могу разобраться в своих чувствах.
5. а) Я часто задумываюсь над тем, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.
б) Я редко задумываюсь над тем, насколько правильно мое поведение.

¹ Калина Н. Ф. Опросник самоактуализации личности // Журн. практ. психолога. 1998. № 1.

6. а) Я внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
7. а) Способность к творчеству – природное свойство человека.
б) Далеко не все люди одарены способностью к творчеству.
8. а) У меня не всегда хватает времени на то, чтобы следить за новостями литературы и искусства.
б) Я прилагаю силы, стараясь следить за новостями литературы и искусства.
9. а) Я часто принимаю рискованные решения.
б) Мне трудно принимать рискованные решения.
10. а) Иногда я могу дать собеседнику понять, что он кажется мне глупым и неинтересным.
б) Я считаю недопустимым дать понять человеку, что он кажется глупым и неинтересным.
11. а) Я люблю оставлять приятное «на потом».
б) Я не оставляю приятное «на потом».
12. а) Я считаю невежливым прерывать разговор, если он интересен только моему собеседнику.
б) Я могу быстро и непринужденно прервать разговор, интересный только одной стороне.
13. а) Я стремлюсь к достижению внутренней гармонии.
б) Состояние внутренней гармонии, скорее всего, недостижимо.
14. а) Не могу сказать, что я себе нравлюсь.
б) Я себе нравлюсь.
15. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять.
б) Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
16. а) Плохо оплачиваемая работа не может приносить удовлетворения.
б) Интересное, творческое содержание работы – само по себе награда.
17. а) Довольно часто мне бывает скучно.
б) Мне никогда не бывает скучно.
18. а) Я не стану отступать от своих принципов даже ради полезных дел, которые могли бы рассчитывать на людскую благодарность.

- б) Я бы предпочел отступить от своих принципов ради дел, за которые люди были бы мне благодарны.
19. а) Иногда мне трудно быть искренним.
б) Мне всегда удается быть искренним.
20. а) Когда я нравлюсь себе, мне кажется, что я нравлюсь и окружающим.
б) Даже когда я себе нравлюсь, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
21. а) Я доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
б) Свои внезапные желания я всегда стараюсь обдумать.
22. а) Я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
б) Я не слишком расстраиваюсь, если мне это не удастся.
23. а) Эгоизм – естественное свойство любого человека.
б) Большинству людей эгоизм не свойственен.
24. а) Если я не сразу нахожу ответ на вопрос, то могу отложить его на неопределенное время.
б) Я буду искать ответ на интересующий меня вопрос, не считаясь с затратами времени.
25. а) Я люблю перечитывать понравившиеся мне книги.
б) Лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.
26. а) Я стараюсь поступать так, как ожидают окружающие.
б) Я не склонен задумываться о том, чего ждут от меня окружающие.
27. а) Прошное, настоящее и будущее представляются мне единым целым.
б) Думаю, мое настоящее не очень-то связано с прошлым или будущим.
28. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.
б) Лишь немногие из моих занятий по-настоящему меня радуют.
29. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактными.
б) Стремление разобраться в окружающих людях вполне естественно и оправдывает некоторую бестактность.

30. а) Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать.
31. а) Я чувствую угрызения совести, если сержусь на тех, кого люблю.
б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
32. а) Человек должен спокойно относиться к тому, что он может услышать о себе от других.
б) Вполне естественно обидеться, услышав неприятное мнение о себе.
33. а) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо приносят пользу.
б) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо доставляют удовольствие.
34. а) В сложных ситуациях надо действовать испытанными способами – это гарантирует успех.
б) В сложных ситуациях надо находить принципиально новые решения.
35. а) Люди редко раздражают меня.
б) Люди часто раздражают меня.
36. а) Если бы была возможность вернуть прошлое, я бы там многое изменил.
б) Я доволен своим прошлым и не хочу в нем ничего менять.
37. а) Главное в жизни – приносить пользу и нравиться людям.
б) Главное в жизни – делать добро и служить истине.
38. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.
б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
39. а) Я считаю, что выразить свои чувства обычно важнее, чем обдумывать ситуацию.
б) Не стоит необдуманно выражать свои чувства, не взвесив ситуацию.
40. а) Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной.
б) Я верю в себя даже тогда, когда не способен справиться со своими проблемами.

41. а) Совершая поступки, люди руководствуются взаимными интересами.
б) По своей природе люди склонны заботиться лишь о собственных интересах.
42. а) Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.
б) Я скептически отношусь к большинству нововведений в своей профессиональной области.
43. а) Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям.
б) Я полагаю, что творчество должно приносить человеку удовольствие.
44. а) У меня всегда есть собственная точка зрения по важным вопросам.
б) Формируя свою точку зрения, я склонен прислушиваться к мнению уважаемых и авторитетных людей.
45. а) Секс без любви не является ценностью.
б) Даже без любви секс – очень значимая ценность.
46. а) Я чувствую себя ответственным за настроение собеседника.
б) Я не чувствую себя ответственным за это.
47. а) Я легко мирюсь со своими слабостями.
б) Смириться со своими слабостями мне нелегко.
48. а) Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть себя другому.
б) Успех в общении зависит от умения подчеркнуть свои достоинства и скрыть недостатки.
49. а) Мое чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг.
б) Мое самоуважение не зависит от моих достижений.
50. а) Большинство людей привыкли действовать «по линии наименьшего сопротивления».
б) Думаю, что большинство людей к этому не склонны.
51. а) Узкая специализация необходима для настоящего ученого.
б) Углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
52. а) Очень важно, есть ли у человека в жизни радость познания и творчества.
б) В жизни очень важно приносить пользу людям.
53. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.
б) Я не люблю споров.

54. а) Я интересуюсь предсказаниями, гороскопами, астрологическими прогнозами.
б) Подобные вещи меня не интересуют.
55. а) Человек должен трудиться ради удовлетворения своих потребностей и во благо своей семьи.
б) Человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и желания.
56. а) В решении личных проблем я руководствуюсь общепринятыми представлениями.
б) Свои проблемы я решаю так, как считаю нужным.
57. а) Воля нужна для того, чтобы сдерживать желания, контролировать чувства.
б) Главное назначение воли – подхлестывать усилия и увеличивать энергию человека.
58. а) Я не стесняюсь своих слабостей перед друзьями.
б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
59. а) Человеку свойственно стремиться к новому.
б) Люди стремятся к новому лишь по необходимости.
60. а) Я думаю, что неверно выражение «Век живи – век учись».
б) Выражение «Век живи – век учись» я считаю правильным.
61. а) Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве.
б) Вряд ли в творчестве можно найти смысл жизни.
62. а) Мне бывает непросто познакомиться с человеком, который мне симпатичен.
б) Я не испытываю трудностей, знакомясь с людьми.
63. а) Меня огорчает, что значительная часть жизни проходит впустую.
б) Не могу сказать, что какая-то часть моей жизни проходит впустую.
64. а) Одаренному человеку непростительно пренебрегать своим долгом.
б) Талант и способности значат больше, чем долг.
65. а) Мне хорошо удастся манипулировать людьми.
б) Я полагаю, что манипулировать людьми незтично.
66. а) Я стараюсь избегать огорчений.
б) Я делаю то, что полагаю нужным, не считаясь с возможными огорчениями.

67. а) В большинстве ситуаций я не могу позволить себе дурачиться.
б) Существует множество ситуаций, где я могу позволить себе дурачиться.
68. а) Критика в мой адрес снижает мою самооценку.
б) Критика практически не влияет на мою самооценку.
69. а) Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что их обошли.
б) Большинство людей завистливы, хотя и пытаются это скрыть.
70. а) Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость.
б) Человек должен заниматься прежде всего тем, что ему интересно.
71. а) Я думаю, что для творчества необходимы знания в избранной области.
б) Я думаю, что знания для этого совсем не обязательны.
72. а) Пожалуй, я могу сказать, что живу с ощущением счастья.
б) Я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.
73. а) Я думаю, что люди должны анализировать себя и свою жизнь.
б) Я считаю, что самоанализ приносит больше вреда, чем пользы.
74. а) Я пытаюсь найти основания даже для тех своих поступков, которые совершаю просто потому, что мне этого хочется.
б) Я не ищу оснований для своих действий и поступков.
75. а) Я уверен, что любой может прожить свою жизнь так, как ему хочется.
б) Я думаю, что у человека мало шансов прожить свою жизнь, как хотелось бы.
76. а) О человеке никогда нельзя сказать с уверенностью, добрый он или злой.
б) Обычно оценить человека очень легко.
77. а) Для творчества нужно очень много свободного времени.
б) Мне кажется, что в жизни всегда можно найти время для творчества.

78. а) Обычно мне легко убедить собеседника в своей правоте.
б) В споре я пытаюсь понять точку зрения собеседника, а не переубедить его.
79. а) Если я делаю что-либо исключительно для себя, мне бывает неловко.
б) Я не испытываю неловкости в такой ситуации.
80. а) Я считаю себя творцом своего будущего.
б) Вряд ли я сильно влияю на собственное будущее.
81. а) Выражение «Добро должно быть с кулаками» я считаю правильным.
б) Вряд ли верно выражение «Добро должно быть с кулаками».
82. а) По-моему, недостатки людей гораздо заметнее, чем их достоинства.
б) Достоинства человека увидеть гораздо легче, чем его недостатки.
83. а) Иногда я боюсь быть самим собой.
б) Я никогда не боюсь быть самим собой.
84. а) Я стараюсь не вспоминать о своих бывших неприятностях.
б) Время от времени я склонен возвращаться к воспоминаниям о прошлых неудачах.
85. а) Я считаю, что целью жизни должно быть нечто значительное.
б) Я вовсе не считаю, что целью жизни непременно должно быть что-то значительное.
86. а) Люди стремятся к тому, чтобы понимать и доверять друг другу.
б) Замыкаясь в кругу собственных интересов, люди не понимают окружающих.
87. а) Я стараюсь не быть белой вороной.
б) Я позволяю себе быть белой вороной.
88. а) В доверительной беседе люди обычно искренни.
б) Даже в доверительной беседе человеку трудно быть искренним.
89. а) Бывает, что я стыжусь проявлять свои чувства.
б) Я никогда этого не стыжусь.

90. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.
б) Я вправе ожидать от людей, что они оценят то, что я для них делаю.
91. а) Я проявляю свое расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно.
б) Я редко проявляю свое расположение к людям, не будучи уверенным, что оно взаимно.
92. а) Я думаю, что в общении нужно открыто проявлять свое недовольство другим.
б) Мне кажется, что в общении люди должны скрывать взаимное недовольство.
93. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе.
б) Внутренние противоречия снижают мою самооценку.
94. а) Я стремлюсь открыто выражать свои чувства.
б) Думаю, что в открытом выражении чувств всегда есть элемент несдержанности.
95. а) Я уверен в себе.
б) Не могу сказать, что я уверен в себе.
96. а) Достижение счастья не может быть главной целью человеческих отношений.
б) Достижение счастья – главная цель человеческих отношений.
97. а) Меня любят, потому что я этого заслуживаю.
б) Меня любят, потому что я сам способен любить.
98. а) Неразделенная любовь способна сделать жизнь невыносимой.
б) Жизнь без любви хуже, чем неразделенная любовь в жизни.
99. а) Если разговор не удался, я пробую выстроить его по-иному.
б) Обычно в том, что разговор не сложился, виновата невнимательность собеседника.
100. а) Я стараюсь производить на людей хорошее впечатление.
б) Люди видят меня таким, каков я на самом деле.

Обработка и интерпретация результатов

Совпадение полученных результатов с ключом оценивается в 1 балл.

Ключ

1б	2бб	51б	76а
2а	27а	52а	77б
3б	28а	53а	78б
4б	29б	54б	79б
5б	30а	55б	80а
6б	31б	56б	81б
7а	32а	57б	82б
8б	33б	58а	83б
9а	34б	59а	84а
10а	35а	60б	85а
11а	36б	61а	86а
12б	37б	62б	87б
13а	38б	63б	88а
14б	39а	64б	89б
15а	40б	65б	90а
16б	41а	66б	91а
17б	42а	67б	92а
18а	43б	68б	93а
19б	44а	69а	94а
20б	45а	70б	95а
21а	46б	71б	96б
22б	47а	72а	97б
23б	48а	73а	98б
24б	49б	74б	99а
25а	50б	75а	100б

Стремление к самоактуализации выражается следующими пунктами опросника (по шкалам):

1. Ориентация во времени: 1б, 11а, 17б, 24б, 27а, 36б, 54б, 63б, 73а, 80а.

2. Ценности: 2а, 16б, 18а, 25а, 28а, 37б, 45а, 55б, 61а, 64б, 72а, 81б, 85а, 96б, 98б.

3. Взгляд на природу человека: 7а, 15а, 23б, 41а, 50б, 59а, 69а, 76а, 82б, 86а.

4. Потребность в познании: 8б, 24б, 29б, 33б, 42а, 51б, 53а, 54б, 60б, 70б.

5. Креативность (стремление к творчеству): 9а, 13а, 16б, 25а, 28а, 33б, 34б, 43б, 52а, 55б, 61а, 64б, 70б, 71б, 77б.

6. Автономность: 5б, 9а, 10а, 26б, 31б, 32а, 37б, 44а, 56б, 66б, 68б, 74б, 75а, 87б, 92а.

7. Спонтанность: 5б, 21а, 31б, 38б, 39а, 48а, 57б, 67б, 74б, 83б, 87б, 89б, 91а, 92а, 94а.

8. Самопонимание: 4б, 13а, 20б, 30а, 31б, 38б, 47а, 66б, 79б, 93а.

9. Аутосимпатия: 6б, 14б, 21а, 22б, 32а, 40б, 49б, 58а, 67б, 68б, 79б, 84а, 89б, 95а, 97б.

10. Контактность: 10а, 29б, 35а, 46б, 48а, 53а, 62б, 78б, 90а, 92а.

11. Гибкость в общении: 3б, 10а, 12б, 19б, 29б, 32а, 46б, 48а, 65б, 99а.

Примечание. Шкалы № 1, 3, 4, 8, 10 и 11 содержат по 10 пунктов, в то время как остальные – по 15. Для получения сопоставимых результатов количество баллов по указанным шкалам следует умножить на 1,5.

Можно получить результаты в процентах, решив следующую пропорцию: 15 баллов (максимум по каждой шкале) составляет 100 %, а число набранных баллов – x %.

Характеристика шкал опросника

1. Шкала ориентации во времени показывает, насколько человек живет настоящим, не откладывая свою жизнь «на потом» и не пытаясь найти убежище в прошлом. Высокий результат характерен для лиц, хорошо понимающих экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь», способных наслаждаться актуальным моментом, не сравнивая его с прошлыми радостями и не обесценивая предвкушением грядущих успехов. Низкий результат свойственен людям, невротически погруженным в прошлые переживания, с завышенным стремлением к достижениям, мнительным и неуверенным в себе.

2. Шкала ценностей. Высокий балл по этой шкале свидетельствует о том, что человек разделяет ценности самоактуализирующейся личности, к числу которых А. Маслоу относил такие, как истина, добро, красота, целостность, отсутствие раздвоенности, жизненность, уникальность, совершенство, свершения, справедливость, порядок, простота, легкость без усилия, игра, самодостаточность. Пред-

почтение этих ценностей указывает на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми, далекое от желания манипулировать ими в своих интересах.

3. Взгляд на природу человека может быть положительным (высокая оценка) или негативным (низкая оценка). Эта шкала описывает веру в людей, в могущество человеческих возможностей. Высокий показатель может интерпретироваться как устойчивое основание для искренних и гармоничных межличностных отношений, естественная симпатия и доверие к людям, честность, непредвзятость, доброжелательность.

4. Шкала потребности в познании описывает способность к бытийному познанию – бескорыстную жажду нового, интерес к объектам, не связанный прямо с удовлетворением каких-либо потребностей. Такое познание, считает А. Маслоу, более точно и эффективно, поскольку его процесс не искажается желаниями и влечениями, человек при этом не склонен судить, оценивать и сравнивать. Он просто видит то, что есть, и ценит это. Высокая потребность в познании характерна для самоактуализирующейся личности, всегда открытой новым впечатлениям.

5. Стремление к творчеству, или креативность, – неперенный атрибут самоактуализации, которую можно назвать творческим отношением к жизни.

6. Автономность, по мнению большинства психологов гуманистического направления, является главным критерием психического здоровья личности, ее целостности и полноты. Это понятие тяготеет к таким чертам, как жизненность (*aliveness*) и самоподдержка (*self-support*) у Ф. Перлза, направляемость изнутри (*inner-directed*) у Д. Йемена, зрелость (*ripeness*) у К. Роджерса. Самоактуализирующаяся личность автономна, независима и свободна, однако это не означает отчуждения одиночества. В терминах Э. Фромма автономность – это позитивная «свобода для» в отличие от негативной «свободы от».

7. Спонтанность – это качество, вытекающее из уверенности в себе и доверия к окружающему миру. Высокий показатель по шкале спонтанности свидетельствует о том, что самоактуализация стала образом жизни, а не является мечтой или стремлением. Способность к спонтанному поведению фрустрируется культурными нормами, в естественном виде ее можно наблюдать разве что у маленьких детей.

Спонтанность соотносится с такими ценностями, как свобода, естественность, игра, легкость без усилия.

8. Самопонимание. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о чувствительности, сензитивности человека к своим желаниям и потребностям. Такие люди свободны от психологической защиты, отделяющей личность от собственной сущности, они не склонны подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами. Показатели по шкалам самопонимания, спонтанности и аутосимпатии, как правило, связаны между собой. Низкий балл по шкале самопонимания свойственен людям неуверенным, ориентирующимся на мнение окружающих. Д. Рисмен называл таких людей «ориентированными извне» в отличие от «ориентированных изнутри».

9. Аутосимпатия – естественная основа психического здоровья и цельности личности. Низкие показатели имеют люди невротичные, тревожные, неуверенные в себе. Аутосимпатия вовсе не означает тупого самодовольства или некритичного самовосприятия, это просто хорошо осознаваемая позитивная Я-концепция, служащая источником устойчивой адекватной самооценки.

10. Шкала контактности измеряет общительность личности, ее способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими. В опроснике контактность понимается не как уровень коммуникативных способностей личности или набор навыков для эффективного общения, а как общая предрасположенность к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми, как необходимая основа синергической установки личности.

11. Шкала гибкости в общении соотносится с наличием или отсутствием социальных стереотипов, способностью к адекватному самовыражению в общении. Высокие показатели свидетельствуют об аутентичном взаимодействии с окружающими, способности к самораскрытию. Люди с высокой оценкой по этой шкале ориентированы на личностное общение, не склонны прибегать к фальши или манипуляциям, не смешивают самораскрытие личности с самопредъявлением – стратегией и тактикой управления производимым впечатлением. Низкие показатели характерны для людей ригидных, неуверенных в своей привлекательности, в том, что они интересны собеседнику и общение с ними может приносить удовольствие.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Почему самоактуализация является внутренней основой самореализации?
2. Какую роль выполняет самоактуализация на протяжении жизненного пути человека?

Список рекомендуемой литературы

Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. Санкт-Петербург: Речь, 2005. 222 с.

Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 326 с.

Маслоу А. Психология бытия: перевод с английского / А. Маслоу. Москва: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997. 248 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗРАСТА И КОЭФФИЦИЕНТА ВЗРОСЛОСТИ»

Цель – осознать сущность и проявление психологического возраста человека в индивидуальной жизни.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Усвоить основные положения концепции психологического возраста.

Знать ключевые понятия, понимать особенности проявления психологического времени в индивидуальной жизни человека.

2. Сформировать умения по определению субъективного психологического возраста и индивидуального коэффициента зрелости.

Уметь анализировать субъективную картину жизненного пути сквозь призму психологического времени.

3. Развить рефлексивность реализованности психологического времени и чувство ответственности за реализацию своих жизненных планов.

Владеть приемами индивидуальной психологической поддержки при возникновении чувства нереализованности, бесперспективности.

Введение в проблему

Возраст – характеристика развития индивида во времени. Различают хронологический и психологический возраст.

Хронологический возраст (ХВ) измеряется в единицах времени и имеет объективный характер.

Психологический возраст (ПВ) – характеристика, отражающая самоощущение человеком субъективной картины жизненного пути. Проблему измерения психологического возраста исследовали психологи Е. А. Головаха и А. А. Кроник в начале 80-х гг. прошлого столетия¹. Ими была предложена следующая формула определения психологического возраста:

$$\text{Психологический возраст} = \frac{\text{Субъективная реализованность жизни}}{\text{Ожидаемая продолжительность жизни}} \times \text{Ожидаемая продолжительность жизни}$$

¹ Кроник А. А., Головаха Е. И. Психологический возраст личности // Психол. журн. 1983. № 5.

Согласно этой формуле психологический возраст человека тем выше, чем больше степень реализованности его психологического времени и чем дольше он собирается прожить. Пусть некто, независимо от своего паспортного возраста, чувствует, что полжизни у него позади (50 %), и при этом надеется прожить 90 лет. Его психологический возраст в этом случае будет равен 45 годам. Если же величина субъективной реализованности равна 33 %, а прожить человек рассчитывает лет 60, то его психологический возраст будет равен 20 годам.

Психологический возраст – интегральный показатель отношения человека к времени своей жизни. Он определяется в годах и вычисляется по представленной выше формуле.

Существуют три варианта соотношения психологического и хронологического возрастов:

1) $PВ \approx ХВ$ или $PВ$ отличается от $ХВ$ на ± 2 года (человек психологически соответствует своим годам, картина его жизненного пути уравновешена);

2) $PВ < ХВ$ (человек оказывается психологически моложе);

3) $PВ > ХВ$ (человек оказывается психологически старше).

Соответствие возрастов свидетельствует об умении человека найти приемлемый для себя темп жизни, соразмерить притязания с возможностями. Таким людям присущи многомерный, целостный, гибкий стиль познания мира, готовность воспринимать новое во всей его полноте и противоречивости.

Значительное отклонение $PВ$ от $ХВ$ (на 10–15 лет и более) – это симптом возможного жизненного кризиса – нереализованности (человек психологически намного моложе) или бесперспективности (человек психологически намного старше). При возникновении «ножниц» между $PВ$ и $ХВ$ человек может нуждаться в профессиональной психологической поддержке.

Таким образом, оптимальным является совпадение психологического и хронологического возрастов или немного заниженный психологический возраст, что может указывать на наличие значимых жизненных ожиданий и нереализованного творческого потенциала¹.

¹ Кроник А. А., Ахмеров Р. А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. М., 2008.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: инструкция, бланк ответов.

Инструкция. Представьте себе мысленно всю свою жизнь – прошлое, настоящее, будущее. В каком году Вы родились? До какого возраста Вы надеетесь дожить? (Дайте более или менее реалистичную оценку.) В бланке ответов обведите кружком число, соответствующее указанному Вами возрасту с точностью до пяти лет. Попробуйте оценить каждое пятилетие Вашей жизни в бланке ответов по степени насыщенности важными для Вас событиями. Пятилетия оцениваются по десятибалльной шкале; 10 баллов – максимальная степень насыщенности, 1 балл – минимальная. Место пересечения балла Вашей оценки и пятилетия отметьте знаком «х».

Обучаемым предлагается выполнить следующие задания:

1. Заполните бланк измерения психологического времени.

Бланк ответов

Пятилетия жизни	Степень насыщенности важными событиями									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0–5			×							
6–10				×						
11–15			×							
16–20					×					
21–25					×					
26–30						×				
31–35						×				
36–40				×						
41–45						×				
46–50							×			
51–55							×			
56–60							×			
61–65							×			
66–70							×			
71–75					×					
76–80				×						
81–85										
86–90										
91–95										
96–100										

2. Определите показатель субъективной реализованности жизни (R). Для этого сумму баллов прошлого ($S_{\text{пр}}$) разделите на общую сумму баллов всей жизни ($S_{\text{о6}}$) и переведите в проценты. Показатель реализованности определяется через соотношение насыщенности прожитых лет и ожидаемой человеком насыщенности жизни в целом. Чем больше удельный вес прошлого в картине жизни, тем выше реализованность.

$$R = \frac{S_{\text{пр}}}{S_{\text{о6}}} \cdot 100 \, \%$$

3. Определите свой психологический возраст. Для этого показатель субъективной реализованности жизни умножьте на возраст, до которого Вы намерены дожить.

$$\text{ПВ} = (R \cdot \text{ОПЖ}) : 100,$$

где ОПЖ – ожидаемая продолжительность жизни.

4. Определите свой коэффициент взрослости (КВ). Он равен психологическому возрасту, деленному на хронологический возраст и умноженному на 100.

$$\text{КВ} = (\text{ПВ} : \text{ХВ}) \cdot 100.$$

При $\text{КВ} < 100$ человек психологически моложе, при $\text{КВ} > 100$ – старше, при $\text{КВ} = 100$ соответствует своим годам.

Те люди, которые ориентированы в основном на прошлое, дорожат своим опытом. Они настороженно относятся к новому и непривычным ситуациям в жизни. Ориентированные же на будущее подчиняют свою жизнь собственным планам и целям. Они легко забывают прошлые неудачи, их не пугают возможные трудности и ограничения. Люди, ориентированные на настоящее, погружены в сегодняшнюю жизнь.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какой тип взрослости Вы считаете предпочтительным? Среди психологов нет единого мнения. А каково Ваше мнение? Постарайтесь аргументированно обосновать свою точку зрения.

2. Вы определили свой психологический возраст и уровень субъективной реализованности жизни на данный момент. Возможно, что

психологический и хронологический возрасты не совпали. О чем это свидетельствует? Связано ли это с уровнем субъективной реализованности жизни?

3. Составьте список наиболее значимых событий прошлого, настоящего и ожидаемого будущего. Постарайтесь найти взаимосвязи между событиями жизни, наметить будущее своей биографии.

Список рекомендуемой литературы

Бурлачук А. Ф. Психология жизненных ситуаций / А. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. Москва: Генезис, 1998. 263 с.

Кроник А. А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. Москва: Смысл, 2008. 294 с.

Шнейдер Л. Б. Основы консультативной психологии / Л. Б. Шнейдер. Москва; Воронеж: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2005. 352 с.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

«ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПСИХОЛОГА-ПРОФКОНСУЛЬТАНТА»

Цель – познакомиться с содержанием социально-профессиональных компетенций психолога-профконсультанта и процедурой их оценки.

Компетентностно-ориентированные образовательные задачи:

1. Познакомиться с методом экспертных оценок.

Знать область применения метода экспертных оценок.

2. Сформировать представление о требованиях, предъявляемых к экспертам.

Уметь реализовывать требования к процедуре экспертной оценки на практике.

3. Освоить реализацию метода экспертных оценок по отношению к социально-профессиональным компетенциям психолога-профконсультанта.

Владеть алгоритмом проведения диагностики и обработки данных на основе использования метода экспертных оценок.

Введение в проблему

Метод экспертных оценок – метод решения задач, при использовании которого группа специально отобранных экспертов на основании знаний, личного опыта осуществляет комплексную количественную оценку качества исследуемых объектов (предметов, явлений или процессов).

Эксперт – особым образом отобранный специалист, компетентный в решении исследовательской задачи (проблемы).

Основные требования, предъявляемые к экспертам:

1. Понимание целей и задач исследования.

2. Компетентность:

- профессиональная (образование, должность, стаж работы по профессии);

- экспертная (знакомство с процедурой экспертного решения, участие в экспертизе по аналогичным проблемам).

3. Положительное отношение к процедуре экспертизы.

4. Объективность (способность эксперта учитывать только необходимую для правильного решения исследуемой задачи информацию и давать мотивированное суждение).

5. Независимость в суждениях.

Количество экспертов (от 5 до 20 чел.) определяется характером изучаемой деятельности и сложностью исследовательской задачи.

Основные недостатки методов, опирающихся на индивидуальную экспертную оценку:

- ограниченность опыта одного эксперта;
- отсутствие специальной процедуры отбора экспертов и количественной оценки их компетентности.

Преимущества метода групповых экспертных оценок:

- большая достоверность обобщенного коллективного мнения;
- проведение отбора экспертов и обработки полученных экспертных оценок по определенному алгоритму.

При изучении результативности профессиональной деятельности оценке могут подлежать следующие группы социально-профессиональных компетенций:

- *социальные компетенции* – способность к сотрудничеству, ведению дискуссий, восприятию критики, готовность к согласованным действиям, направленным на достижение поставленных целей, и др.;

- *познавательные (гностические) компетенции* – способность к систематизации и оценке учебно-профессиональной информации, готовность к дальнейшему повышению профессиональной квалификации и др.;

- *операциональные компетенции* – способность и готовность к целеустремленному и планомерному выполнению профессиональных заданий на основе освоенных методов работы, способов мышления;

- *специальные компетенции* – способность самостоятельно решать задачи, возникающие в конкретной практической ситуации, на основе полученных знаний с соблюдением соответствующих норм¹.

¹ Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие. М., 2005.

Последовательность учебно-познавательных действий

Оснащение: перечень социально-профессиональных компетенций, бланк ответов.

Инструкция. Вашему вниманию предлагается перечень социально-профессиональных компетенций, которые могут влиять на успешность работы по Вашей специальности. Вам необходимо дифференцировать их на следующие группы: 1) абсолютно необходимые; 2) желательные; 3) не имеют отношения к профессии.

Социально-профессиональные компетенции

Социальные компетенции:

1. Нести совместную ответственность.
2. Обмениваться информацией.
3. Заявлять о своих потребностях и интересах.
4. Подчинять личные интересы целям группы.
5. Способствовать сотрудничеству.
6. Использовать критику и самокритику.
7. Улаживать разногласия и конфликты.
8. Показывать стойкость перед трудностями.
9. Доброжелательно относиться к новым работникам.
10. Проявлять эмоциональную устойчивость в ситуациях социально-профессиональной напряженности.
11. Проявлять терпимость к другим мнениям и позициям.
12. Оказывать при необходимости помощь.
13. Участвовать в работе команды.
14. Быть надежным работником.
15. Доверять сотрудникам.

Познавательные компетенции:

16. Применять различные приемы и техники учения.
17. Определять собственный (индивидуальный) темп учения.
18. Концентрироваться на учебе или на работе.
19. Самостоятельно обрабатывать информацию.
20. Структурировать информацию.
21. Правильно обращаться с аудиовизуальной техникой.
22. Быть готовым к учению.
23. Уметь анализировать документацию.

24. Уметь конспектировать.
25. Уметь извлекать пользу из опыта.
26. Уметь пользоваться вычислительными и моделирующими приборами.
27. Самостоятельно учиться.
28. Переносить освоенные способы учения в новые ситуации.
29. Устанавливать взаимосвязи между знаниями по различным предметам.

30. Уметь работать с документами и классифицировать их.
31. Находить источники информации.

Операциональные компетенции:

32. Уметь принимать решения.
33. Осуществлять решения.
34. Выбирать соответствующие методы решения проблемы.
35. Определять цели работы.
36. Работать целесообразно.
37. Разбивать комплексную работу на отдельные этапы.
38. Обобщать результаты.
39. Выявлять проблему.
40. Находить методы решения проблемы.
41. Оценивать реальность и возможность решения проблемы.
42. Находить и оценивать альтернативы решения проблемы.
43. Выявлять ошибки.
44. Использовать в работе полученные ранее результаты.
45. Определять порядок работы.
46. Оценивать и корректировать планы.
47. Определять временной режим работы.
48. Уметь противостоять неуверенности и неопределенности.
49. Делать заключительные выводы.

Специальные компетенции:

50. Применять знания и умения на практике.
51. Понимать взаимосвязь технологических элементов (систем).
52. Планировать методы решения проблем.
53. Осуществлять самоконтроль.
54. Рационализировать отдельные производственные процессы.
55. Гибко перестраиваться в новых ситуациях.
56. Обеспечивать качество выполняемой работы, продукции.
57. Определять параметры рабочих процессов и оценивать их.

58. Правильно распоряжаться имеющимся оборудованием и материалами.

59. Определять требования к качеству производимой продукции.

60. Оценивать результаты работы.

61. Оценивать продукцию с экономической и экологической точек зрения.

62. Правильно выбирать методы работы.

63. Правильно выбирать рабочие инструменты.

64. Анализировать техническую документацию.

65. Использовать профессиональную терминологию.

66. Соблюдать нормы техники безопасности.

67. Использовать новые технологии информации и коммуникации.

68. Обладать сверхнормативной профессиональной активностью.

Бланк ответов

№ п/п	Абсолютно необходима	Желательна	Не имеет отношения к профессии	Σ баллов	v_i	max ↓ min
<i>Социальные компетенции</i>						
1						
...						
15						
<i>Познавательные компетенции</i>						
16						
...						
31						
<i>Операционные компетенции</i>						
32						
...						
49						
<i>Специальные компетенции</i>						
50						
...						
68						

Обработка и интерпретация результатов

Обучаемые объединяются в группы по пять человек, образуя несколько экспертных групп. Каждая группа экспертов обрабатывает результаты по указанному ниже алгоритму.

Шаг 1. Вычисляется весовой коэффициент каждой характеристики по следующей формуле:

$$v_i = \frac{\sum r_i}{\sum R_i},$$

где $\sum r_i$ – сумма баллов, присвоенная i -му качеству всеми членами экспертной группы;

$\sum R_i$ – общая сумма баллов, присвоенных всем качествам всеми экспертами группы.

Полученные значения заносятся в соответствующую колонку бланка ответов.

Шаг 2. Значения весового коэффициента располагаются в порядке убывания сверху вниз в соответствующей колонке бланка ответов.

Шаг 3. На основании полученного распределения значений условно выделяются три группы (по пять значений в каждой): I группа – необходимые социально-профессиональные компетенции, II группа – желательные, III группа – незначимые.

Шаг 4. Проводится интерпретация полученных результатов. Дается характеристика выделенных желательных и необходимых социально-профессиональных компетенций, обосновывается их значимость для исследуемой профессии.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие требования предъявляются к экспертам?
2. В каких ситуациях можно использовать процедуру оценки социально-профессиональных компетенций?

Список рекомендуемой литературы

Бешелев С. Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. Москва: Наука, 1980. 284 с.

Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. Москва: Высшая школа, 2005. 216 с.

Черепанов В. С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях / В. С. Черепанов. Москва: Наука, 1989. 310 с.

Заключение

В практикуме рассмотрены прикладные аспекты психологического профконсультирования, проанализирована взаимосвязь научно-прикладных дисциплин профессиоведения, практическая деятельность психолога-профконсультанта. В качестве концептуальной основы практикума авторы избрали профессиональное становление личности.

По замыслу авторов практические занятия должны не только оказать содействие усвоению основных понятий, закономерностей, психологических особенностей профессионального становления личности, но и помочь оптантам, выпускникам профессиональных учебных заведений психологически компетентно проектировать свою профессиональную биографию, своевременно вносить коррективы в траекторию профессионального становления.

Практикум существенно дополняет учебный курс «Психология профессионального консультирования», обогащает представления об основных его понятиях, обеспечивает возможность самостоятельного усвоения новых практико-ориентированных знаний. Анализ профессионально-возрастных особенностей личности позволил определить содержание и психотехнологии профконсультирования на каждой стадии профессионального становления. Основное внимание уделено психологической помощи человеку, испытывающему затруднения в профессиональной жизни.

Библиографический список

Берулава Г. А. Методические основы практической психологии / Г. А. Берулава. Москва; Воронеж: Владос, 1992. 192 с.

Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. Москва: Генезис, 1998. 263 с.

Глуханюк Н. С. Психодиагностика / Н. С. Глуханюк, Д. Е. Белова. Москва: Академический проект, 2005. 272 с.

Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. Москва; Воронеж: Владос, 2004. 752 с.

Зеер Э. Ф. Основы профориентологии: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. Москва: Академия, 2005. 159 с.

Зеер Э. Ф. Профориентология: теория и практика: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. Москва: Академия, 2006. 182 с.

Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. 5-е изд. Москва: Академия, 2008. 336 с.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. Москва: Академия, 2007. 240 с.

Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. Москва: Академия, 2008. 256 с.

Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. Москва; Екатеринбург: Деловой проект, 2005. 240 с.

Изотова Е. И. Психологическая служба в образовательном учреждении: учебное пособие / Е. И. Изотова. Москва: Академия, 2007. 288 с.

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.

Красило А. И. Психологическое консультирование: проблемы, технологии / А. И. Красило. Москва; Воронеж: Владос, 2007. 504 с.

Мальцева Т. В. Профессиональное психологическое консультирование / Т. В. Мальцева, И. Е. Реуцкая. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 143 с.

Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования / Р. Нельсон-Джоунс. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 464 с.

Немов Р. С. Психологическое консультирование: учебное пособие / Р. С. Немов. Москва: Генезис, 2001. 528 с.

Огнев А. С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А. С. Огнев. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 192 с.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. Москва; Воронеж: Владос, 1996. 256 с.

Пряжникова Е. Ю. Профориентация: учебное пособие / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. М.: Академия, 2005. 499 с.

Психология профессионального консультирования / под ред. Э. Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. 246 с.

Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности / Э. Э. Сыманюк. М.: Академия, 2005. 252 с.

Учебное издание

Зеер Эвальд Фридрихович
Павлова Анна Михайловна

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Практикум

Редактор Е. А. Ушакова
Компьютерная верстка Н. А. Ушениной

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 20.06.12. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 9,1. Уч.-изд. л. 9,3. Тираж 100 экз. Заказ № 51.
Издательство Российского государственного профессионально-педагогического
университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Отпечатано ООО "ТРИКС"
Свердловская обл., г. Верхняя Пышма, ул. Феофанова, 4
www.printvp.ru